

**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ ΣΧΟΛΗ ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΤΜΗΜΑ
ΔΗΜΟΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ**

«Οργάνωση και Διοίκηση της Εκπαίδευσης»

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**«ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΔΕΣΜΕΥΣΗ, ΝΟΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ
ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ. ΑΠΟΨΕΙΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ
ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ ΑΧΑΪΑΣ»**

ΦΟΙΤΗΤΡΙΑ

ΓΙΩΤΟΠΟΥΛΟΥ ΔΗΜΗΤΡΑ

ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ

ΠΑΠΑΛΟΗ ΕΥΑΓΓΕΛΙΑ

ΒΟΛΟΣ 2019

Υπεύθυνη Δήλωση Λογοκλοπής

Η Γιωτοπούλου Δήμητρα, γνωρίζοντας τις συνέπειες της λογοκλοπής, δηλώνω υπεύθυνα ότι η παρούσα εργασία με τίτλο «Οργανωσιακή δέσμευση, νοηματοδότηση της εργασίας και εργασιακή ικανοποίηση. Απόψεις εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του Νομού Αχαΐας» αποτελεί προϊόν αυστηρά προσωπικής εργασίας και όλες οι πηγές που έχω χρησιμοποιήσει έχουν δηλωθεί κατάλληλα στις βιβλιογραφικές παραπομπές και αναφορές. Τα σημεία όπου έχω χρησιμοποιήσει ιδέες, κείμενο ή/και πηγές άλλων συγγραφέων, αναφέρονται ευδιάκριτα στο κείμενο με την κατάλληλη παραπομπή και η σχετική αναφορά περιλαμβάνεται στο τμήμα των βιβλιογραφικών αναφορών με πλήρη περιγραφή.

Η δηλούσα

Γιωτοπούλου Δήμητρα

Τίτλος Διπλωματικής Εργασίας: Οργανωσιακή Δέσμευση, Νοηματοδότηση της Εργασίας και Εργασιακή Ικανοποίηση. Απόψεις εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του Νομού Αχαΐας.

Όνομα και επίθετο: Γιωτοπούλου Δήμητρα

E-mail: dgiotopoulou@yahoo.com

Επιβλέπουσα καθηγήτρια: Παπαλόη Ευαγ.

Συνεπιβλέποντες καθηγητές: Καφέτσιος Κων/νος, Δημητροπούλου Π.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η αποτελεσματικότητα των σχολικών μονάδων, βασική απαίτηση της σύγχρονης εποχής, εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τις στάσεις και συμπεριφορές των εκπαιδευτικών, που συνιστούν βασικό πυλώνα της εκπαιδευτικής διαδικασίας. Η οργανωσιακή δέσμευση, η νοηματοδότηση της εργασίας και η επαγγελματική ικανοποίηση αποτελούν βασικούς παράγοντες οργανωσιακής συμπεριφοράς, η αλληλεπίδραση των οποίων έχει προσελκύσει το ενδιαφέρον πολλών ερευνητών. Για αυτούς τους τρεις βασικούς παράγοντες έχουν διατυπωθεί πολλές θεωρίες και μοντέλα και έχουν διεξαχθεί πολλές έρευνες.

Η οργανωσιακή δέσμευση θεωρείται ως κυρίαρχη πηγή επιτυχίας και αποτελεσματικότητας σε έναν οργανισμό, καθώς εκφράζει το δέσιμο που αναπτύσσει ο εργαζόμενος με αυτόν, εξαιτίας του οποίου ο εργαζόμενος επιθυμεί να παραμείνει στο συγκεκριμένο οργανισμό (Mowday et al, 1982· Penley και Could 1988· O' Reilly, 1989· Meyer & Allen, 1991, 1997· Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma & Bakker, 2002· Polat, 2011). Η νοηματοδότηση χαρακτηρίζεται ως μια ψυχολογική κατάσταση που δημιουργεί θετικά συναισθήματα στους εργαζομένους για την εργασία τους και τον οργανισμό στον οποίο εργάζονται και προκύπτει ως αποτέλεσμα κοινωνικής αλληλεπίδρασης και ατομικών βιωμάτων (Wrzesniewski, Dutton & Debebe, 2003· Πασιαρδής, 2004· Rosso et al., 2010· Steger & Dik, 2010· Steger et al., 2012). Σε αυτές τις δυο μεταβλητές προστίθεται και η εργασιακή ικανοποίηση. Παράγοντες θετικής ικανοποίησης είναι τα κίνητρα, το θετικό κλίμα, η αυτονομία, η συμμετοχή στη λήψη των αποφάσεων, η ηγεσία και οι καλές πρακτικές (Κάντας 1998· Κουστέλιος & Κουστέλιου, 2001· Zembylas & Papanastasiou, 2004), ενώ ως παράγοντες

δυσαρέσκειας έχουν θεωρηθεί οι χαμηλές αποδοχές, η ελλιπής υλικοτεχνική υποδομή, η απουσία προαγωγής (Κουστέλιος & Κουστέλιου, 2001·Μακρή-Μπότσαρη, 2003· Rhodes, Nevill & Allan, 2004).

Σκοπός της παρούσας ποσοτικής έρευνας είναι να διερευνήσει το βαθμό οργανωσιακής δέσμευσης, νοηματοδότησης της εργασίας και εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης του Νομού Αχαΐας και πιο συγκεκριμένα της Πάτρας. Για το λόγο αυτό διεξήχθη έρευνα σε 197 εκπαιδευτικούς του οικείου νομού, οι οποίοι κλήθηκαν να συμπληρώσουν ένα ερωτηματολόγιο με ερωτήσεις κλειστού τύπου. Για τη δημιουργία του ερωτηματολογίου αξιοποιήθηκαν τα ερωτηματολόγια *Organizational Commitment Questionnaire* των Meyer και Allen (1993), *Work and meaning inventory* (WAMI) των Steger, Dik και Duffy (2012) και το *Ερωτηματολόγιο Καταγραφής της Επαγγελματικής Ικανοποίησης* (ESI) των Koustelios και Bagiatzis (1997). Η επεξεργασία των στατιστικών δεδομένων έγινε με τη χρήση του στατιστικού πακέτου της IBM, Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) Statistics 21.

Η έρευνα κατέδειξε ότι οι εκπαιδευτικοί του δείγματος εμφανίζουν υψηλά ποσοστά συναισθηματικής δέσμευσης, αισθάνονται δεμένοι με την εργασία τους, είναι αφοσιωμένοι σε αυτή και συμφωνούν με τις αξίες της σχολικής μονάδας που υπηρετούν. Ως προς τη νοηματοδότηση της εργασίας διαπιστώθηκε ότι το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος βρίσκει νόημα στην εργασία του, το οποίο πηγάζει από τις δυνατότητες προσωπικής ανάπτυξης, την αναγνώριση της προσφοράς και τη σπουδαιότητα της εργασίας τους. Αναφορικά με την επαγγελματική ικανοποίηση οι συμμετέχοντες φαίνεται ότι αισθάνονται ικανοποιημένοι από την εργασία τους ιδιαίτερα σε ό, τι αφορά τους συναδέλφους τους, τον Διευθυντή/τρια της σχολικής μονάδας που υπηρετούν και το κλίμα που υπάρχει στο χώρο. Αντίθετα είναι λιγότεροι ικανοποιημένοι από τις οικονομικές απολαβές, αλλά και τις δυνατότητες προαγωγής. Συνεπάγεται από τα ευρήματα ότι η οργανωσιακή δέσμευση, η νοηματοδότηση στην εργασία και η επαγγελματική χαρτογραφούν τη στάση και συμπεριφορά των εκπαιδευτικών και παίζουν καθοριστικό ρόλο τόσο στην εργασία τους όσο και στη ζωή τους.

Λέξεις-κλειδιά: οργανωσιακή δέσμευση, νοηματοδότηση της εργασίας, επαγγελματική ικανοποίηση.

Title of dissertation: Organizational Commitment, Work Meaningfulness and Job Satisfaction. Perceptions of Teachers in High Schools in Achaia.

Name and surname: Dimitra Giotopoulou

E-mail: dgiotopoulou@yahoo.com

Supervising Professor: Papaloi Evaggelia

ABSTRACT

The effectiveness of school organizations, a basic requirement of the modern age, depends to a large extent on the attitudes and behaviors of the teachers, which are the main pillar of the educational process. Organizational commitment, work meaningfulness and job satisfaction form the basic factors of organizational behavior, whereas their interaction has been thoroughly explored by many scholars of different scientific disciplines. For these three fundamental factors many theories and models have been formulated and many researches have been conducted. Organizational commitment is considered to be the dominant source of success and effectiveness in an organization, as it expresses the connection between the employee and the organization, and causes the former to stay in the organization. (Mowday et al, 1982· Penley και Could 1988·O’ Reilly, 1989· Meyer & Allen, 1991, 1997·Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma & Bakker, 2002· Polat, 2011).

Work meaningfulness is characterized as a psychological situation that causes positive feelings to employees about their work and the organization in which they work and stems from social interaction and personal experiences (Wrzesniewski, Dutton & Debebe, 2003· Πασιαρδής, 2004·Rosso et al., 2010·Steger & Dik, 2010· Steger et al., 2012). To these two variables we can add job satisfaction as well. Positive satisfaction in school organizations stems from motivation, positive atmosphere, autonomy, participation in decision making, leadership and good practices in education (Κάντας 1998·Κουστέλιος & Κουστέλιου, 2001· Zembylas & Papanastasiou, 2004).

On the other hand factors that cause job dissatisfaction are low salary, inadequate logistical organization and lack of promotion (Κουστέλιος & Κουστέλιου, 2001·Μακρή-Μπότσαρη, 2003· Rhodes, Nevill & Allan, 2004)

The purpose of this quantitative research is to examine the degree of organizational commitment, meaningfulness of work and job satisfaction of teachers in high schools in Achaia. For this reason, research was conducted on 197 teachers and the questionnaires contained closed-ended questions. For the measurement of Organizational Commitment we used *The Questionnaire Organizational Commitment* of Meyer and Allen (1993), for work meaningfulness the *Work and meaning inventory* (WAMI) of Steger, Dik and Duffy (2012) and for job satisfaction (ESI) the *Employee Satisfaction Inventory* (ESI) by Koustelios and Bagiatis (1997). Statistical data was processed by the IBM's statistical package, (SPSS) Statistics 21.

The survey highlighted that teachers are emotionally committed to their job, they are devoted to it and they agree with the values of the school. Furthermore, it was noted that teachers find meaning in their job and this derives from the opportunities for personal development, the recognition they get and the importance of their job. Regarding professional satisfaction, most participants seem to feel satisfied with their job especially with regard to their colleagues, the Director of the school and the climate that exists in the school. On the contrary, they are less satisfied with the financial rewards and the opportunities for promotion. The findings show that organizational commitment, work meaningfulness and job satisfaction determine the behavior of teachers and play a key-role both in their work and life.

Keywords: Organizational Commitment, Work Meaningfulness, Job Satisfaction

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	iii
ABSTRACT	v
ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ	vii
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	1
ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ-ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ	5
1ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: Οργανωσιακή δέσμευση (organizational commitment)	5
1.1.Εννοιολογική προσέγγιση	5
1.1.2. Θεωρίες και μοντέλα οργανωσιακής δέσμευσης	8
1.1.3. Παράγοντες διαμόρφωσης οργανωσιακής δέσμευσης.....	17
2ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ : Η νοηματοδότηση στην εργασία (Meaningfulness work).....	20
2.1. Εννοιολογική προσέγγιση	20
2.2. Παράγοντες νοηματοδότησης της εργασίας	22
2.3. Η νοηματοδότηση εργασίας σε εκπαιδευτικούς οργανισμούς.....	27
3ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: Η Επαγγελματική Ικανοποίηση (Job Satisfaction)	29
3.1. Εννοιολογική προσέγγιση	29
3.2. Θεωρίες και μοντέλα επαγγελματικής ικανοποίησης	32
3.3. Η επαγγελματική ικανοποίηση σε εκπαιδευτικούς οργανισμού	38
3.5. Οργανωσιακή δέσμευση, νοηματοδότηση εργασίας, επαγγελματική ικανοποίηση στο εκπαιδευτικό συγκείμενο.....	44
ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ: ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ	48
4ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ.....	48
4.1 Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα.....	48
4.2 Ερευνητική διαδικασία	48
4.3 Δείγμα	49
4.4 Ερευνητικό εργαλείο.....	50
4.5 Ανάλυση αξιοπιστίας ερωτηματολογίου.....	56
4.6 Ανάλυση εγκυρότητας ερωτηματολογίου.....	57
5ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ	59
5.1 Περιγραφική στατιστική ανάλυση χαρακτηριστικών δείγματος	59
5.2 Περιγραφική στατιστική ανάλυση Ενότητας 2. Οργανωσιακή δέσμευση	66

Πίνακας 5.19. Κατανομή Περιγραφικών Στατιστικών Μέτρων – Ενότητα 2. Οργανωσιακή Δέσμευση.....	81
5.3 Περιγραφική στατιστική ανάλυση Ενότητας 3. Νοηματοδότηση Εργασίας.....	84
5.4 Περιγραφική στατιστική ανάλυση Ενότητας 4. Επαγγελματική Ικανοποίηση ...	96
5.5. Ανάλυση παραγόντων.....	113
5.5.1. Οργανωσιακή Δέσμευση.....	113
Πίνακας 5.41. Στατιστικά περιγραφικά μέτρα Οργανωσιακή Δέσμευση.....	116
Πίνακας 5.42. Στατιστικά περιγραφικά μέτρα Συναισθηματικής, Συνεχής & Κανονιστικής Δέσμευσης	117
5.5.2. Νοηματοδότηση Εργασίας.....	118
Πίνακας 5.44. Στατιστικά περιγραφικά μέτρα Νοηματοδότηση Εργασίας.....	121
5.5.3. Επαγγελματική Ικανοποίηση	121
Πίνακας 5.46. Στατιστικά περιγραφικά μέτρα Επαγγελματική Ικανοποίηση	124
5.6. Έλεγχος κανονικότητας μεταβλητών.....	125
Πίνακας 5.47. Έλεγχος κανονικότητας Kolmogorov-Smirnov και Shapiro – Wilk of Normality	125
5.7.1. Βαθμός οργανωσιακής δέσμευσης, νοηματοδότησης εργασίας και επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών.....	126
Πίνακας 5.48.	126
5.7.2. Οργανωσιακή Δέσμευση, Νοηματοδότηση Εργασίας, Επαγγελματική Ικανοποίηση και δημογραφικοί παράγοντες (φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, επίπεδο μόρφωσης, σχέση εργασίας, έτη προϋπηρεσίας).....	128
5.49. Independent Samples Test: Δέσμευση, Νοηματοδότηση, Επαγγελματική Ικανοποίηση & Φύλο	128
5.7.2. Προβλεπτικοί παράγοντες.....	142
5.7.3. Επαγγελματική ικανοποίηση σε σχέση με τις συνθήκες εργασίας, οικονομικές απολαβές, χώρος εργασίας, συνάδελφοι, διευθυντής/τρια, δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης, δυνατότητα συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων, συνεργασία με όλους τους εμπλεκόμενους, κουλτούρα οργανισμού, δυνατότητες βελτίωσης των επαγγελματικών δεξιοτήτων και κλίμα στο χώρο εργασίας	146

5.7.4. Συσχέτιση οργανωσιακής δέσμευσης, νοηματοδότησης εργασίας και επαγγελματικής ικανοποίησης	149
6ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ-ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ..	155
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β.....	183

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Αναμφισβήτητα οι ραγδαίες μεταβολές που συντελούνται στο πλαίσιο του εκσυγχρονισμού και της παγκοσμιοποίησης έχουν επηρεάσει όλους τους τομείς της ανθρώπινης ζωής. Η εργασία αποτελεί μια σημαντική όψη της ζωής, καθώς καταλαμβάνει αφενός περισσότερο χρόνο από κάθε άλλη δραστηριότητα, αφετέρου συνιστά βασικό παράγοντα οικονομικής εξασφάλισης που επιτρέπει στο άτομο να καλύπτει τις βιοτικές του ανάγκες (Koustelios, 2001, 354).

Οι ιλιγγιώδεις αλλαγές έχουν επηρεάσει και το χώρο της εκπαίδευσης, έναν βασικό τομέα που συμβάλλει καταλυτικά στην οικονομική, κοινωνική και πολιτική ανάπτυξη μιας χώρας. Αυτό συμβαίνει γιατί τα εκπαιδευτικά ιδρύματα είναι ζωντανά κύτταρα της κοινωνίας, τα οποία ως ανοιχτά συστήματα αλληλεπιδρούν με το ευρύτερο περιβάλλον. Το σχολείο, ωστόσο, δεν είναι ένας τυπικός οργανισμός, αλλά παρουσιάζει πολλές ιδιομορφίες σε σχέση με άλλους οργανισμούς. Πρόκειται για έναν οργανισμό με διττό χαρακτήρα, καθώς συνιστά από τη μια διοικητικό θεσμό με γραφειοκρατική δομή, και από την άλλη αποτελεί έναν κοινωνικό θεσμό με πολυδιάστατο ρόλο (Αθανασούλα-Ρέππα, 2008).

Οι εκπαιδευτικοί πρωταγωνιστούν στην εκπαιδευτική διαδικασία και παίζουν καθοριστικό ρόλο στη διαπαιδαγώγηση των νεαρών μελών της κοινωνίας. Βασικό τους έργο δεν είναι μόνο η μεταλαμπάδευση γνώσεων, αλλά και η διαμόρφωση πολυδιάστατων, δημιουργικών προσωπικοτήτων, ικανών να ανταποκριθούν στις σύγχρονες προκλήσεις μιας συνεχώς μετασχηματιζόμενης κοινωνίας. Για να μπορέσουν, όμως, οι εκπαιδευτικοί να είναι αποτελεσματικοί και αποδοτικοί πρέπει να είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους και να έχουν ένα στενό δέσιμο με αυτή.

Η οργανωσιακή δέσμευση αποτελεί μια σύνθετη πολυπαραγοντική έννοια που μπορεί να πάρει πολλές μορφές και διαφορετικές μεταβλητές από τις οποίες επηρεάζεται και τις οποίες επηρεάζει. Παράλληλα συνιστά βασική μεταβλητή για την κατανόηση των στάσεων, των αντιλήψεων και της συμπεριφοράς των εργαζομένων (Meyer, Stanley, Herscovitch & Topolnytsky, 2002). Η έννοια αυτή συνδέεται άμεσα με τον κλάδο της ψυχολογίας και της οργανωσιακής συμπεριφοράς. Λόγω της συνθετότητάς της προσέλκυσε το ενδιαφέρον των μελετητών, οι έρευνες των οποίων οδήγησαν στη διατύπωση διαφόρων μοντέλων και θεωριών (Etzioni, 1961· Kanter, 1968· Angle et Perry 1981· Mowday et al., 1982· Allen & Meyer, 1991, 1997· Porter et al., 1974· Polat, 2011). Στη βιβλιογραφία η οργανωσιακή δέσμευση περιγράφεται ως μια κατάσταση

που χαρακτηρίζει το δέσιμο του εργαζόμενου με τον οργανισμό (Meyet et Allen, 1997), συσχετίζεται άμεσα με τις στάσεις (Βακόλα & Νικολάου, 2012), την εργασιακή ικανοποίηση και την εμπλοκή στην εργασία (Robbins & Judge, 2011). Έρευνες, ωστόσο, έχουν δείξει ότι η οργανωσιακή δέσμευση συνδέεται άμεσα και με την παραμονή ή παραίτηση του εργαζόμενου από τον οργανισμό που εργάζεται (Mowday et al., 1982). Μελετητές έχουν επίσης αποδώσει στην έννοια αυτή και κοινωνική διάσταση, καθώς το άτομο αποκτά μέσα στο χώρο εργασίας την αίσθηση του «ανήκειν», διαμορφώνει την ταυτότητά του και καλλιεργεί τις αρετές της συνεργατικότητας και της συμμετοχής στο πλαίσιο της ομάδας.

Στο χώρο της εκπαίδευσης η οργανωσιακή δέσμευση συνδέεται με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών (Becker, 1960), τις συνθήκες εργασίας, το καθεστώς εργασίας (αναπληρωτής/μόνιμος), τα κίνητρα, τη χαμηλή μισθοδοσία και την ηγεσία, αλλά και με την ταύτιση με τις αξίες και στόχους της σχολικής μονάδας στην οποία υπηρετούν. Αναμφίβολα η οργανωσιακή δέσμευση των εκπαιδευτικών ασκεί καταλυτικό ρόλο στη λειτουργία και αποτελεσματικότητα του σχολείου. Λιγосτές, όμως, είναι οι έρευνες που εξετάζουν την οργανωσιακή δέσμευση στο εκπαιδευτικό συγκείμενο και στις δυο βαθμίδες εκπαίδευσης, γεγονός που καθιστά την παρούσα έρευνα σημαντική.

Ένας εξίσου σημαντικός παράγοντας αποτελεσματικότητας και παραγωγικότητας είναι η νοηματοδότηση της εργασίας. Η ραγδαία τεχνολογική ανάπτυξη μετέβαλε σε μεγάλο βαθμό την οργανωτική δομή της εργασίας. Οι νέες συνθήκες απαίτησαν την ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων από τους εργαζόμενους, γεγονός που με τη σειρά του οδήγησε στην αλλαγή στάσεων, κινήτρων και αντιλήψεων (Twenge & Campbell, 2010). Έρευνες έχουν δείξει ότι οι εργαζόμενοι που βρίσκουν νόημα στην εργασία τους προσπαθούν περισσότερο, είναι πιο αποδοτικοί, πιο παραγωγικοί και δεσμεύονται πιο εύκολα σε αυτή.

Η έννοια της νοηματοδότησης είναι πολυσύνθετη και για το λόγο αυτό έχουν αποδοθεί σε αυτήν διάφοροι ορισμοί που έχουν ταξινομηθεί σε τρεις κατηγορίες: α) αυτοί που απέδωσαν στο νόημα ψυχολογική διάσταση εστιάζοντας στις προσωπικές αντιλήψεις των εργαζομένων (Wrzesniewski, Dutton & Debebe, 2003), β) όσοι θεωρούν ότι το νόημα δομείται κοινωνικά με βάση τις καθιερωμένες συμπεριφορές και τις κοινά αποδεκτές αντιλήψεις (Rosso et al., 2010) και γ) εκείνοι που συνδυάζουν την ψυχολογική και κοινωνική διάσταση δόμησης νοήματος (Pratt & Ashforth, 2003). Οι

παράγοντες που επηρεάζουν τη θετική δόμηση νοήματος είναι τα ατομικά χαρακτηριστικά του κάθε εργαζόμενου, οι «άλλοι», το πλαίσιο εργασίας, αλλά και η πνευματική ζωή του εκάστοτε ατόμου (Rosso et al., 2010).

Στο χώρο της εκπαίδευσης, αν και δεν έχουν γίνει πολλές έρευνες στην Ελλάδα, έχει διαπιστωθεί ότι η νοηματοδότηση είναι μια δυναμική κατάσταση που επηρεάζει θετικά τους εκπαιδευτικούς ως προς τη στάση τους και τη δέσμευσή τους απέναντι στην εργασία τους (Karakatsani & Papaloi, 2016). Ερευνητές που έχουν μελετήσει το ρόλο των εκπαιδευτικών υποστηρίζουν ότι η εργασία τους αποκτά θετικό νόημα, όταν οι ίδιοι πιστεύουν ότι επιτελούν ένα σημαντικό σκοπό, ο οποίος κατ' επέκταση αυξάνει την αποδοτικότητα και δημιουργικότητά τους. Εξαιτίας αυτού του σκοπού εφαρμόζουν νέες διδακτικές πρακτικές και μεθόδους, αναπτύσσουν ένα στενό δεσμό με το σχολείο και τους εμπλεκόμενους και επιθυμούν να παραμείνουν στη σχολική μονάδα που υπηρετούν. Εξίσου σημαντικές πηγές νοηματοδότησης θεωρούνται η ενδυνάμωση, η αυτονομία και η επικοινωνία (Dee, Henkin & Singleton, 2006). Στο χώρο της εκπαίδευσης η νοηματοδότηση προκύπτει επίσης ως αποτέλεσμα του θετικού κλίματος (Homana, Barber & Torney-Purta, 2006), της κουλτούρας (Πασιαρδής, 2004), αλλά και την ταύτιση των εκπαιδευτικών με τις αξίες και στόχους του σχολείου. Όλοι αυτοί οι παράγοντες δίνουν νόημα στους εκπαιδευτικούς, προκαλούν μεγαλύτερη δέσμευση, δίνουν κίνητρα και συμβάλλουν σημαντικά στη βελτίωση του σχολείου.

Τρίτη βασική συνιστώσα, που εμπίπτει στον κλάδο της Οργανωτικής/Βιομηχανικής Ψυχολογίας, είναι η επαγγελματική ικανοποίηση (Koustelios et al., 2004· Κάντας, 2009). Πρόκειται για έναν παράγοντα εξέχουσας σημασίας, καθώς ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης ενός ατόμου συνδέεται επίσης με την αποδοτικότητά του, τη αποτελεσματικότητά του, αλλά και την ατομική και κοινωνική ευημερία (Κάντας, 2009). Η επαγγελματική ικανοποίηση προσεγγίζεται ως ένα θετικό συναίσθημα προς την εργασία που ασκεί κάποιος, η οποία του επιτρέπει να εκπληρώσει τις εργασιακές του αξίες (Ταρασιάδου & Πλατσίδου, 2009). Όταν ο εργαζόμενος δεν είναι ικανοποιημένος από την εργασία του για μεγάλες χρονικές περιόδους βιώνει αγχωτικές καταστάσεις, με αποτέλεσμα να βιώνει το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης (Παπαδόπουλος & Σταματόπουλος, 2011). Οι εκπαιδευτικοί, ως ζωντανά κύτταρα του εκπαιδευτικού οργανισμού, αποτελεί το βασικό συντελεστή για την επιτυχημένη πορεία της σχολικής μονάδας που υπηρετεί

(Αθανασούλα-Ρέππα, 2008). Για να είναι, όμως, επιτυχημένη η εκπαιδευτική διαδικασία πρέπει οι εκπαιδευτικοί να είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους (Ματθαίος, 2008).

Αν και η επαγγελματική ικανοποίηση είναι μια πολυσύνθετη έννοια, η οποία είναι δύσκολο να μετρηθεί (Μακρή-Μπότσαρη & Ματσαγγούρας, 2003), πολλές μελέτες έχουν προσπαθήσει να την προσεγγίσουν διερευνώντας τις πηγές επαγγελματικής ικανοποίησης και δυσαρέσκειας στο χώρο της εκπαίδευσης (Eliophotou-Menon et al., 2008). Οι συνθήκες εργασίας, η ηγεσία, η συνεργασία με τους συναδέλφους, το κλίμα, η υλικοτεχνική υποδομή, οι οικονομικές αποδοχές, η αναγνώριση, οι δυνατότητες προαγωγής, η συμμετοχή στη λήψη των αποφάσεων αποτελούν βασικούς παράγοντες επαγγελματικής ικανοποίησης, (Saiti, 2007). Οι εκπαιδευτικοί ανάλογα με το βαθμό ικανοποίησης ή μη από την εργασία τους διαμορφώνουν στάσεις και συμπεριφορές που τους επηρεάζουν σε ατομικό και κοινωνικό επίπεδο.

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να μελετήσει το βαθμό οργανωσιακής δέσμευσης, νοσηματοδότησης της εργασίας και επαγγελματικής ικανοποίησης σε εκπαιδευτικούς Δευτεροβάθμιας της Πάτρας. Με τη συμβολή των εκπαιδευτικών και τη χρήση εμπειριστατωμένου δομημένου ερωτηματολογίου διερευνώνται οι αντιλήψεις τους, ώστε να σκιαγραφηθεί, στο βαθμό που είναι εφικτό, η εκπαιδευτική πραγματικότητα στο συγκριμένο νομό. Η παρούσα εργασία χωρίζεται σε δυο μέρη: το θεωρητικό και το μεθοδολογικό (πρακτικό). Στο πρώτο μέρος, που αποτελείται από τρία κεφάλαια, πραγματοποιείται θεωρητική ανασκόπηση των βασικών θεωριών που υπάρχουν για τις τρεις βασικές έννοιες που εξετάστηκαν: την οργανωσιακή δέσμευση, τη νοσηματοδότηση εργασίας και την επαγγελματική ικανοποίηση. Αυτοί οι τρεις πυλώνες της έρευνας συσχετίζονται με το εκπαιδευτικό συγκείμενο. Στο δεύτερο μέρος αναλύεται η μεθοδολογία έρευνας. Πιο συγκεκριμένα, στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα ερευνητικά ερωτήματα και η μέθοδος που ακολουθήθηκε. Στο πέμπτο κεφάλαιο γίνεται η ανάλυση των αποτελεσμάτων και η εργασία ολοκληρώνεται με τα συμπεράσματα και τις προτάσεις για μελλοντική έρευνα.

ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ-ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ

1ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: Οργανωσιακή δέσμευση (organizational commitment)

1.1.Εννοιολογική προσέγγιση

Έρευνες έχουν καταδείξει ότι για τη σωστή λειτουργία και αποτελεσματικότητα ενός οργανισμού συντελούν πολλοί παράγοντες. Ένας από αυτούς είναι η οργανωσιακή δέσμευση, η οποία θεωρείται καθοριστικός παράγοντας επιτυχίας και αποδοτικότητας ενός οργανισμού (Hanaysha, 2016). Η έννοια αυτή καθιερώθηκε στο χώρο της διοίκησης των οργανισμών, όταν άρχισαν να εφαρμόζονται στρατηγικές διοίκησης που ενίσχυαν τη δέσμευση των εργαζομένων, προκειμένου να επιτευχθούν οι στόχοι του οργανισμού. Για να υλοποιηθούν, όμως, αυτοί οι στόχοι έπρεπε να αντικατασταθούν οι μέχρι τότε πρακτικές επιβολής και ελέγχου με νέες πιο σύγχρονες πρακτικές, όπως η ενθάρρυνση, η ενίσχυση, η καθοδήγηση. Οι οργανισμοί προσπάθησαν δηλαδή να δημιουργήσουν τις κατάλληλες συνθήκες, ώστε να ενισχύσουν τη δέσμευση των εργαζομένων προς τις αξίες και τους στόχους της επιχείρησης. Για το λόγο αυτό βελτίωσαν την επικοινωνία μεταξύ των εμπλεκομένων, των εργαζομένων και της διοίκησης, και ενίσχυσαν το αίσθημα του «ανήκειν» στον οργανισμό, παρέχοντας κίνητρα και επιβραβεύοντας τις επιδόσεις των εργαζομένων.

Η οργανωσιακή δέσμευση είναι μια σύνθετη έννοια για την οποία έχουν διατυπωθεί διάφοροι ορισμοί. Ανατρέχοντας στη βιβλιογραφία παρατηρούμε ότι οι αρχικοί ορισμοί που δόθηκαν προσέγγιζαν την έννοια ως δέσιμο (Porter et al, 197, 604) ή ψυχικό δεσμό (O' Reilly, 1989, 17) του εργαζομένου προς τον οργανισμό, ταύτιση και αφοσίωσή του προς τις αξίες και τους στόχους του οργανισμού. Η δέσμευση, άλλωστε, προσεγγίστηκε ως μια εσωτερική δύναμη που απορρέει από την ανάγκη για περισσότερες ευθύνες και ενισχύει τη συμμετοχή στην εργασία (Park, 2005).

Μπορεί επίσης να περιγραφεί ως η ταύτιση του ατόμου με έναν οργανισμό και η ανάμειξή του με αυτόν (Arnold, 2005, 625), ενώ παράλληλα εκφράζει και την επιθυμία του ατόμου να παραμείνει σε αυτόν (Miller, 2003, 73). Σύμφωνα με τους Miller & Lee (2001) η δέσμευση είναι αποτέλεσμα δυο συνιστωσών: της αποδοχής των οργανωσιακών στόχων από την πλευρά του εργαζόμενου και την προθυμία του να προσπαθήσει για την υλοποίησή τους, ενώ οι Mathis & Jackson (2012, 70) υποστηρίζουν ότι η δέσμευση συνδέεται με την αποδοχή από την πλευρά των

εργαζομένων των στόχων του οργανισμού και την επιθυμία τους να παραμείνουν και να εργαστούν σε αυτόν. Ο εργαζόμενος δηλαδή είναι πρόθυμος να συνεχίσει να είναι μέλος του οργανισμού αυτού, επειδή ενδιαφέρεται για αυτόν, πιστεύει στις ίδιες αξίες και έχει τους ίδιους στόχους με αυτόν.

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι η δέσμευση συνίσταται από την ταύτιση των εργαζομένων με τους στόχους και τις αξίες μιας επιχείρησης, την προθυμία τους να καταβάλλουν προσπάθεια για την υλοποίηση των στόχων αυτών και την επιθυμία τους να παραμείνουν και να αποτελούν αναπόσπαστα μέλη του συγκεκριμένου οργανισμού (Mowday et al, 1982, 27). Προς την ίδια κατεύθυνση κινούνται και οι απόψεις των Becker et al. (1995), οι οποίοι όρισαν τις εξής τρεις διαστάσεις που χαρακτηρίζουν την οργανωσιακή δέσμευση: α) την πίστη και αποδοχή στις αξίες και τους στόχους της επιχείρησης, β) τη θέληση των εργαζομένων και την καταβολή μεγάλης προσπάθειας για χάρη της επιχείρησης, γ) την ισχυρή επιθυμία τους για παραμονή στον συγκεκριμένο οργανισμό και την πίστη τους σε αυτόν. Συνάγεται, λοιπόν, ότι η δέσμευση είναι μια κατάσταση στην οποία το άτομο δεσμεύεται από τις πράξεις του, οι οποίες με τη σειρά τους υπαγορεύουν την ανάμειξή στις δραστηριότητες του οργανισμού (Salancik, 1977). Για τον Salancik η δέσμευση μπορεί να αυξηθεί με τεχνικές που μπορεί να εφαρμόσει ο οργανισμός, όπως η συμμετοχή των εργαζομένων στην λήψη των αποφάσεων.

Στην οργανωσιακή δέσμευση έχει αποδοθεί και ψυχολογική διάσταση. Σύμφωνα με τους Meyer & Allen (1991) η δέσμευση είναι μια ψυχολογική κατάσταση που χαρακτηρίζει τη σχέση του εργαζομένου με τον οργανισμό και συνδέεται άμεσα με την απόφασή του να παραμείνει ή να αποχωρήσει από αυτόν (σ. 67). Το ψυχικό δέσιμο περιλαμβάνει μια αίσθηση εργασιακής εμπλοκής, αφοσίωσης και πίστης προς τις αξίες του οργανισμού (O' Reilly, 1989, 17). Αυτός, λοιπόν, ο ψυχικός δεσμός παρουσιάζεται με τρεις μορφές: τη συμμόρφωση, την ταύτιση και την εσωτερικοποίηση (Polat, 2011). Η συμμόρφωση αφορά στην υιοθέτηση στάσεων και συμπεριφορών προκειμένου να επωφεληθούν οι ίδιοι οι εργαζόμενοι, η ταύτιση αφορά στην υιοθέτηση των αξιών της επιχείρησης ως ένδειξη σεβασμού προς αυτή και η εσωτερικοποίηση δηλώνει την ταύτιση των αξιών των εργαζομένων και της επιχείρησης ως ένδειξη επιρροής (O' Reilly & Chatman, 1986).

Συνάγεται από τις παραπάνω απόψεις ότι η οργανωσιακή δέσμευση είναι εκείνη η ψυχολογική κατάσταση που κάνει τον εργαζόμενο να ταυτιστεί με τον οργανισμό, να υιοθετήσει μια ενεργητική στάση και να επιδείξει προθυμία να αφοσιωθεί στην επίτευξη των στόχων του οργανισμού και στην ομαλή λειτουργία του. Επίσης θα μπορούσε να οριστεί ως μια θετική, ικανοποιητική εργασιακή κατάσταση, που χαρακτηρίζεται από πίστη, αφοσίωση και προσήλωση (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma & Bakker, 2002). Οι εργαζόμενοι που διέπονται από οργανωσιακή δέσμευση ενεργοποιούν συγκεκριμένες στάσεις και συμπεριφορές, που θεωρούν ηθικά σωστές και όχι συμφέροντες για τους ίδιους (Best, 1994, 69). Η ηθική δηλαδή υπερισχύει του προσωπικού συμφέροντος και το άτομο θεωρεί ηθικά σωστό να παραμείνει στον οργανισμό ανεξάρτητα από το αν είναι ικανοποιημένο από αυτόν.

Από την άλλη πλευρά η οργανωσιακή δέσμευση συνδέεται με μια ακόμα διάσταση. Ο εργαζόμενος παραμένει στον οργανισμό εξαιτίας ορισμένων θετικών στοιχείων και συμφερόντων που απολαμβάνει σε αυτόν. Σύμφωνα με τον Becker (1960), όταν το άτομο συντονίζει τις πράξεις του και τη συμπεριφορά του με την υλοποίηση ενός έργου, θα υποστεί μεγαλύτερες απώλειες αν αποχωρήσει από τον οργανισμό (αναζήτηση νέας εργασίας με αντίστοιχες συνθήκες εργασίας), παρά αν παραμείνει σε αυτόν (π.χ. δυνατότητα προαγωγής ή επαγγελματικής εξέλιξης). Πρόκειται για μια υπολογιστική προσέγγιση της δέσμευσης, καθώς γίνεται αξιολόγηση του κόστους και των ωφελειών των ατόμων αν παραμείνουν σε μια επιχείρηση, παρά αν αποχωρήσουν από αυτή («side-bet»). Έτσι εξηγείται πολλές φορές γιατί οι εργαζόμενοι δεσμεύονται σε μια εργασία και δυσκολεύονται να αποχωρήσουν από αυτή.

Ο Kanter (1968) διευρύνει αυτή τη διάσταση της δέσμευσης διακρίνοντάς την σε *δέσμευση συνέχειας* (continuance commitment), *δέσμευση συνεκτικότητας* (cohesion commitment) και *δέσμευση ελέγχου* (control commitment). Αυτές οι παράμετροι συνδέονται με τη θέληση και την ενέργεια που αφιερώνει ο εργαζόμενος στον οργανισμό, αλλά και με την πίστη του σε αυτόν. Η δέσμευση, υπό μια έννοια, εκλαμβάνεται ως η απροθυμία του ατόμου να αποχωρήσει από την επιχείρηση που εργάζεται για μια άλλη εργασία, η οποία όμως θα του αποφέρει μικρότερες απολαβές, αμφιβολία επαγγελματικής εξέλιξης, κατώτερη θέση και αμφίβολες σχέσεις με τους συναδέλφους του. Συνεπώς, ο εργαζόμενος έχει όφελος να παραμείνει στον οργανισμό που ήδη εργάζεται, γιατί του προσφέρει ασφάλεια και καλύτερες συνθήκες εργασίας (Hrebniak and Alluto, 1968).

1.1.2. Θεωρίες και μοντέλα οργανωσιακής δέσμευσης

Αναμφισβήτητα το θέμα της οργανωσιακής δέσμευσης μπορεί να πάρει πολλές διαφορετικές μορφές (Meyer & Parfyonova, 2010) και για το λόγο αυτό απασχόλησε ιδιαίτερα τους μελετητές, οι οποίοι διατύπωσαν θεωρίες και μοντέλα. Σύμφωνα με τους Wong και Tong (2014) αρχικά υπήρξε μία προσέγγιση υπολογιστική (calculative ή continuance commitment), η οποία όριζε τη δέσμευση ως αποτέλεσμα μίας ανταλλαγής μεταξύ ατόμου και οργανισμού και στη συνέχεια υιοθετήθηκε μία προσέγγιση ψυχολογική (affective commitment), σύμφωνα με την οποία η δέσμευση απεικονίζει μια θετική σύνδεση με τον οργανισμό. Κατά καιρούς, όμως, έχουν διαμορφωθεί διάφορα μοντέλα με δισδιάστατη ή τρισδιάστατη δομή.

Δισδιάστατο μοντέλο οργανωσιακής δέσμευσης

Το αρχικό μοντέλο, το οποίο έτυχε γενικής αποδοχής, εισηγήθηκαν Mowday, Porter & Steers (1982), οι οποίοι διέκριναν τη δέσμευση σε *δέσμευση στάσεων* (attitudinal commitment) και σε *συμπεριφοριστική δέσμευση*. Σύμφωνα με αυτό το μοντέλο το άτομο που εργάζεται σε έναν οργανισμό υπολογίζει κατά πόσο οι δικές του αξίες και στόχοι συγκλίνουν με αυτές του οργανισμού και ρυθμίζει τη στάση του σύμφωνα με αυτό (δέσμευση στάσεων). Από την άλλη μεριά η συμπεριφοριστική δέσμευση συνδέεται με τους τρόπους με τους οποίους ένας εργαζόμενος δεσμεύεται σε έναν οργανισμό. Πρόκειται για μια θεωρία που μελετά τις στάσεις των εργαζομένων και εστιάζει κυρίως στην απόδοση και εμπλοκή τους, ενώ η συμπεριφορική δέσμευση επικεντρώνεται στις αποφάσεις που παίρνουν αναφορικά με τη συμμετοχή τους (Scholl, 1981).

Έχει επισημανθεί ότι η μελέτη της δέσμευσης στάσεων επικεντρώθηκε στο κατά πόσο η ισχυρή δέσμευση συνδέεται με την υλοποίηση των στόχων του οργανισμού. Στο πλαίσιο διερευνήθηκαν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των εργαζομένων που ενίσχυαν την ισχυρή δέσμευσή τους στον οργανισμό και κατ' επέκταση ρύθμιζαν τη στάση τους απέναντι σε αυτόν. Έρευνες κατέδειξαν ότι η ταύτιση με τους στόχους του οργανισμού και η αφοσίωση των εργαζομένων σε αυτή επέφεραν υψηλά ποσοστά δέσμευσης και χαμηλά ποσοστά αποχώρησης από τον συγκεκριμένο οργανισμό. Οι εργαζόμενοι υψηλά ποσοστά δέσμευσης παρέμειναν πιστοί στον οργανισμό, κατέβαλαν μεγάλες προσπάθειες για την επίτευξη των στόχων της επιχείρησης, προθυμοποιήθηκαν να

κάνουν τα πάντα για την ευημερία του οργανισμού, αλλά για να πετύχουν όλα αυτά τήρησαν μια ενεργητική στάση απέναντι σε αυτόν (Polat, 2011).

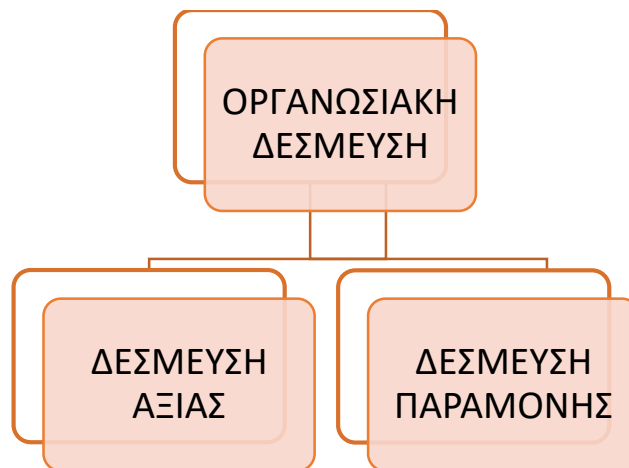


Σχήμα 1: Το μοντέλο οργανωσιακής δέσμευσης των Mowday, Porter & Steers (1982)

Από την άλλη μεριά έρευνες που εστίασαν στη συμπεριφοριστική δέσμευση μελέτησαν πρωταρχικά υπό ποιές προϋποθέσεις μια συμπεριφορά, αφού έχει εκδηλωθεί, επαναλαμβάνεται και τι επιπτώσεις επιφέρει αυτή η επαναλαμβανόμενη συμπεριφορά στην αλλαγή μιας στάσης. Διαπιστώθηκε ότι, όσοι εργαζόμενοι επιθυμούσαν πολύ να παραμείνουν στον οργανισμό, ανέπτυξαν θετική στάση απέναντι σε αυτόν και προσπάθησαν να διατηρήσουν μια σταθερή συμπεριφορά στο γνωστικό τους επίπεδο και στην εικόνα που παρουσιάζουν προς τα έξω (Meyer & Allen, 1991).

Συνάγεται από τα παραπάνω ότι η οργανωσιακή δέσμευση πρέπει να προσεγγίζεται με βάση αυτές τις δυο συνιστώσες, οι οποίες όμως δεν είναι ανεξάρτητες μεταξύ τους, καθώς η προσπάθεια που καταβάλλει κάθε εργαζόμενος για να συμβάλει στην υλοποίηση των στόχων του οργανισμού προσδιορίζεται τόσο από τις στάσεις του, όσο και από τις συνειδητές επαναλαμβανόμενες συμπεριφορές του (Polat, 2011). . Στο μοντέλο των Mowday et al. διατηρήθηκε η αρχική διάκριση και μελετήθηκε αν ένας εργαζόμενος είναι δεσμευμένος στον οργανισμό ή όχι, όμως δεν διερευνήθηκαν τα αίτια και οι καθημερινές συνδέσεις που επηρεάζουν τη δέσμευση των εργαζομένων.

Το δυσδιάστατο μοντέλο οργανωσιακής δέσμευσης υιοθετήθηκε από πολλούς μελετητές, μεταξύ των οποίων και οι Angle και Perry (1981). Το δικό τους μοντέλο αναγνωρίζει δυο διαστάσεις οργανωσιακής δέσμευσης: α) τη *δέσμευση αξίας* (value commitment και β) τη *δέσμευση παραμονής* (commitment to stay). Στην πρώτη περίπτωση ο εργαζόμενος αναπτύσσει ένα συναισθηματικό δεσμό με τον οργανισμό, υιοθετεί τις αξίες του και είναι πρόθυμος να καταβάλει κάθε δυνατή προσπάθεια για την επίτευξη των στόχων του οργανισμού. Τα άτομα αυτά είναι πιο παραγωγικά και αποτελεσματικά και τηρούν μια θετική στάση απέναντι στον οργανισμό. Από την άλλη μεριά η δεύτερη μορφή δέσμευσης θέτει ως κίνητρο για την παραμονή στον οργανισμό τη συμμετοχή. Ο εργαζόμενος δηλαδή αναπτύσσει πελατειακές σχέσεις με τον οργανισμό.



Σχήμα 2: Το μοντέλο οργανωσιακής δέσμευσης των Angel και Perry (1981)

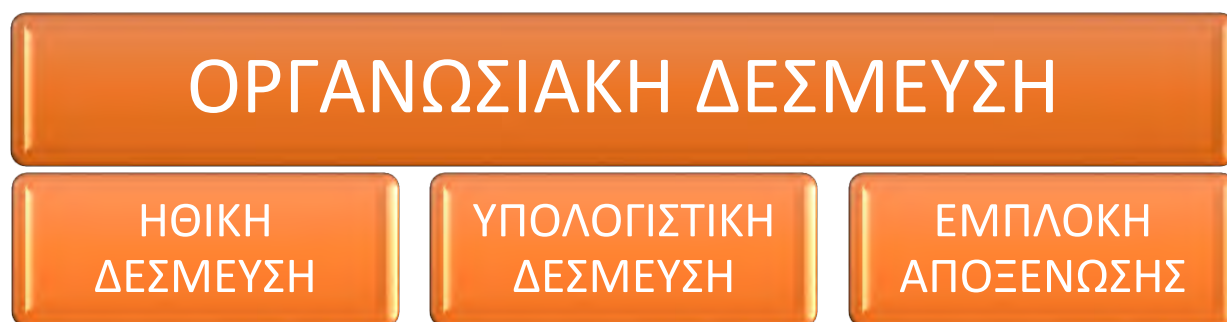
Οι Mayer και Schoorman (1998) όρισαν τη *δέσμευση στην παραμονή* ως *δέσμευση στη συνέχεια* (continuance commitment) ή δέσμευση συμφέροντος και τη συσχέτισαν με την επιθυμία των εργαζομένων να είναι πιο παραγωγικοί (δέσμευση αξίας) και να συμμετέχουν πιο ενεργά (συνεχής δέσμευση).

Προκύπτει από τα παραπάνω ότι το δισδιάστατο μοντέλο οργανωσιακής δέσμευσης παρουσιάζει δυο διαφορετικούς τρόπους δέσμευσης πάνω στους οποίους δομούνται οι σχέσεις ανάμεσα στους εργαζόμενους και στον οργανισμό. Αυτές οι σχέσεις μπορεί να χαρακτηρίζονται είτε από το στοιχείο του συναισθηματικού δεσμίματος είτε από την αίσθηση του κέδρους και της συναλλαγής. Ανάλογα με τη μορφή δέσμευσης που

υπάρχει προκύπτουν και αμφίπλευρα αποτελέσματα τόσο για τα άτομα όσο και για τον οργανισμό (Polat, 2011).

Το μοντέλο των τριών συνιστωσών της οργανωσιακής δέσμευσης

Κάποιοι ερευνητές ξεκίνησαν από το δισδιάστατο μοντέλο, το εμπλούτισαν και κατέληξαν στη διαμόρφωση του τρισδιάστατου μοντέλου οργανωσιακής δέσμευσης. Βασικοί εισηγητές ήταν οι Etzioni (1961) και ο Kanter (1968). Σύμφωνα με τον Etzioni υπάρχουν τρεις μορφές δέσμευσης: α) η *ηθική δέσμευση* (moral involvement), που ορίζεται ως ο θετικός προσανατολισμός προς την υιοθέτηση των αξιών και την ταύτιση με τους στόχους του οργανισμού, β) η *υπολογιστική δέσμευση* (calculative commitment) που έχει θετική και αρνητική διάσταση, και συνδέεται άμεσα με τα κίνητρα που παρέχονται στον εργαζόμενο και γ) *εμπλοκή αποξένωσης* (alienative commitment), που έχει αρνητική κατεύθυνση, καθώς τα άτομα παραμένουν στον οργανισμό, γιατί δεν έχουν άλλες εναλλακτικές (Polat, 2011).



Σχήμα 3: Το μοντέλο οργανωσιακής δέσμευσης των τριών συνιστωσών του Etzioni (1961)

Σύμφωνα με τον Kanter (1968) το μοντέλο των τριών συνιστωσών της δέσμευσης έχει τις εξής μορφές: α) *συνέχισης* (continuance), β) *συνεκτικότητας* (cohesion) και γ) *ελέγχου* (control). Η πρώτη διάσταση δηλώνει την προσπάθεια του εργαζόμενου να παραμείνει στον οργανισμό που εργάζεται, γιατί θεωρεί ότι θα έχει μεγάλες απώλειες αν αποχωρήσει από αυτόν. Η δεύτερη διάσταση δηλώνει τις σχέσεις που αναπτύσσονται ανάμεσα στους εργαζόμενους, ενώ η τρίτη προκύπτει, όταν οι εργαζόμενοι αναγνωρίζουν τις αξίες του οργανισμού, τις υιοθετούν και τις προσαρμόζουν στη δική τους συμπεριφορά. Ο Kanter, σε αντίθεση με τον Etzioni, υποστήριξε ότι μια από αυτές τις τρεις διαστάσεις είναι αρκετή για να δεσμευτεί ένας εργαζόμενος (Polat, 2011).

ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΔΕΣΜΕΥΣΗ

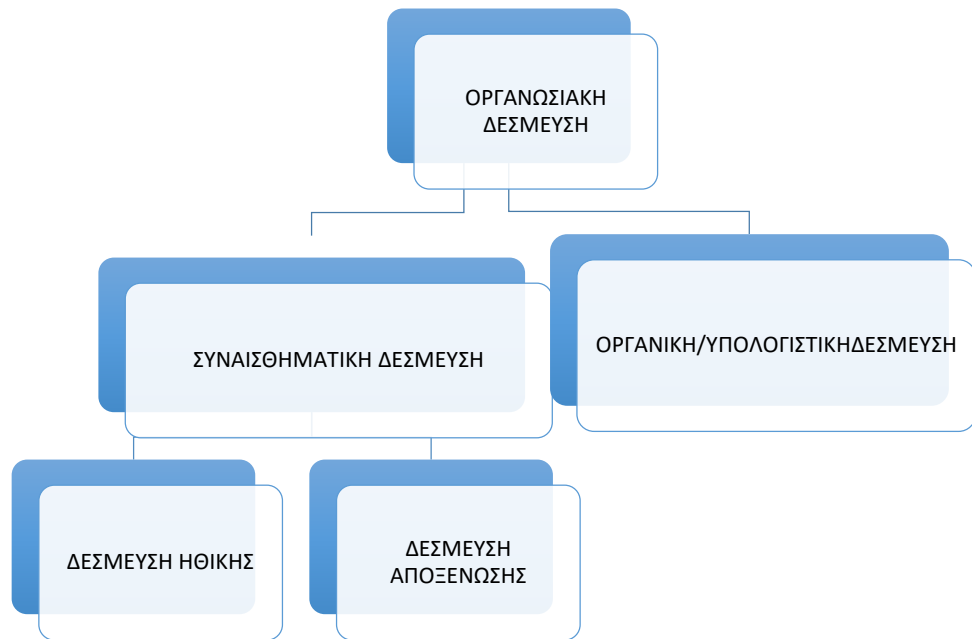
ΣΥΝΕΧΙΣΗΣ

ΣΥΝΕΚΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

ΕΛΕΓΧΟΥ

Σχήμα 4: Το μοντέλο οργανωσιακής δέσμευσης των τριών συνιστωσών του Kanter (1968)

Οι Penley και Could (1988), συνεχίζοντας την έρευνα του Kanter, διέκριναν αρχικά δυο διαστάσεις οργανωσιακής δέσμευσης: α) την *οργανική/υπολογιστική δέσμευση* (instrumental/calculative commitment), σύμφωνα με την οποία ο εργαζόμενος και ο οργανισμός αναπτύσσει έναν ισχυρό δέσιμο που χαρακτηρίζεται από την αντιστάθμιση και τις αμοιβές που λαμβάνει ο εργαζόμενος για τις υπηρεσίες του και τη συνεισφορά του στον συγκεκριμένο οργανισμό και τη β) τη *συναισθηματική δέσμευση* (affective commitment), η οποία συνδέεται με την αφοσίωση του εργαζόμενου στον οργανισμό. Έπειτα διέκριναν τη συναισθηματική δέσμευση σε δυο επιμέρους μορφές: την *ηθική δέσμευση* (moral involvement), που δηλώνει τον ενστερνισμό (αποδοχή) του εργαζόμενου και την εκούσια συμμόρφωσή (ταύτιση) του με τους οργανωσιακούς στόχους του οργανισμού και την *δέσμευση της αποξένωσης*, σύμφωνα με την οποία ο εργαζόμενος έχει χάσει το δέσιμο του με τον οργανισμό, παραμένει όμως σε αυτόν, γιατί δεν έχει εναλλακτικές επιλογές απασχόλησης.



Σχήμα 5: Το μοντέλο οργανωσιακής δέσμευσης των τριών συνιστωσών των Penley και Could (1988)

Οι O'Reilly και Chatman (1986) επίσης υιοθέτησαν το μοντέλο των τριών συνιστωσών δέσμευσης. Η ταξινόμηση που έκαναν στηρίχθηκε στο βαθμό ταύτισης του εργαζομένου με τον οργανισμό και προκύπτει από τη διαφορετική μορφή κινήτρου που παρακινεί τον εργαζόμενο για αναγνώριση και συμμόρφωση με τις αξίες του οργανισμού. Πιο συγκεκριμένα οι O'Reilly και Chatman πρότειναν τα εξής τρία επίπεδα δέσμευσης: Ως πρώτο επίπεδο ορίζεται η *συμμόρφωση ή ανταλλαγή* (compliance), που εκφράζει την επιφανειακή δέσμευση του εργαζομένου, καθώς το άτομο εκπληρώνει τα καθήκοντά του και υιοθετεί μια στάση και συμπεριφορά με στόχο την αμοιβή ή την αποφυγή κυρώσεων/τιμωρίας. Ως δεύτερο επίπεδο ορίζεται η *αποδοχή ή ταύτιση* (identification). Το επίπεδο αυτό συνδέεται περισσότερο με τα κίνητρα και δημιουργείται, όταν το άτομο δέχεται επιρροή από τον οργανισμό, βρίσκει τη θέση του μέσα σε αυτόν, αποκτάει μία αμφίδρομη σχέση με αυτόν, αισθάνεται ότι προσφέρει στον οργανισμό, αναγνωρίζεται η αξία του και προσπαθεί να δημιουργήσει ικανοποιητικές κοινωνικές σχέσεις στον χώρο στον οποίο εργάζεται. Το τρίτο επίπεδο δέσμευσης είναι η *εσωτερίκευση* (internalization). Σε αυτό το τελικό στάδιο δέσμευσης παρατηρείται αρμονική σχέση ανάμεσα στον εργαζόμενο και στον οργανισμό και χαρακτηρίζεται από υψηλά κίνητρα. Αυτό σημαίνει ότι ο εργαζόμενος υιοθετεί,

χωρίς κανέναν εξαναγκασμό, τις αξίες και την ηθική του οργανισμού, οι οποίες μάλιστα συμπίπτουν με τις δικές του αξίες,.



Σχήμα 5: Το μοντέλο οργανωσιακής δέσμευσης των τριών συνιστωσών των O'Reilly και Chatman (1986)

Το μοντέλο των τριών συνιστωσών των Meyer και Allen

Το σημαντικότερο ίσως μοντέλο για την οργανωσιακή δέσμευση εισηγήθηκαν οι Meyer & Allen (1991). Πρόκειται για ένα μοντέλο που εφαρμόζεται ευρέως ακόμα και σήμερα (Yildiz, 2018). Οι εισηγητές αυτού του μοντέλου υποστήριξαν ότι η δέσμευση είναι μια ψυχολογική κατάσταση που χαρακτηρίζει αφ' ενός τη σχέση του εργαζόμενου με τον οργανισμό, αφετέρου επηρεάζει καθοριστικά την απόφασή του να παραμείνει σε αυτόν (Meyer & Allen, 1991, 67). Οι εισηγητές αυτού του μοντέλου αρχικά διαχώρισαν τη δέσμευση σε δυο συνιστώσες: α) τη συναισθηματική δέσμευση (affective commitment) και β) τη δέσμευση συνέχειας (continuance commitment). Ακολούθησαν δηλαδή μια διττή προσέγγιση στάσεων και συμπεριφορών. Στην πρώτη συνιστώσα απέδωσαν θετικό χαρακτήρα, καθώς αυτή αφορά στα θετικά συναισθήματα ή στην ταύτιση του εργαζομένου με τον οργανισμό στον οποίο εργάζεται (Meyer & Allen, 1991, 375), ενώ τη δεύτερη την προσέγγισαν σε συνάρτηση με το κόστος που θα έχει ο εργαζόμενος, αν αποχωρήσει από τον οργανισμό που εργάζεται (Meyer & Allen, 1997, 11). Μετά

από έρευνες που έκαναν παρατήρησαν ότι οι δυο συνιστώσες ήταν αρκετές για να περιγράψουν τη δέσμευση και πρόσθεσαν και μια τρίτη στη θεωρία τους, την *υποχρεωτική/κανονιστική δέσμευση* (normative commitment), που χαρακτηρίζεται από τα συναισθήματα υποχρέωσης του εργαζομένου να παραμείνει στον οργανισμό, τα οποία με τη σειρά τους υπαγορεύονται από εξωτερικευμένες κανονιστικές αντιλήψεις καθήκοντος και υποχρέωσης. Σύμφωνα με τους Wiener & Vardi, (1980, 86) η κανονιστική δέσμευση είναι η στάση του εργαζομένου, που υπαγορεύεται από το αίσθημα καθήκοντος, υποχρέωσης και αφοσίωσης προς τον οργανισμό.

Αναλυτικότερα, η *συναισθηματική δέσμευση* είναι η συναισθηματική προσκόλληση, η ταύτιση και η ανάμειξη του εργαζομένου με τον οργανισμό και χαρακτηρίζεται από τις εμπειρίες που έχει αποκτήσει αυτός από προγενέστερες εργασίες του. Το άτομο παραμένει στον οργανισμό, γιατί αποδέχεται τις αξίες του οργανισμού και ταυτίζεται με αυτές. Αυτό το έντονο συναισθηματικό δέσιμο μειώνει τις πιθανότητες αποχώρησής του από τον οργανισμό. Ο εργαζόμενος συνειδητά επιλέγει να παραμείνει στον οργανισμό που απασχολείται και αυτό οφείλεται σε τρεις παράγοντες: α) στην αποδοχή και υιοθέτηση των στόχων του οργανισμού, β) στην καταβολή ύψιστης προσπάθειας για την υλοποίηση αυτών των στόχων, και γ) στην ανάγκη να συνεχίσουν να αποτελούν μέλη του συγκεκριμένου οργανισμού (Porter et al., 1974).

Αυτή η μορφή δέσμευσης κάνει τα άτομα πιο παραγωγικά, γιατί αισθάνονται έντονα ότι «ανήκουν» σε έναν οργανισμό και αυτό τους δίνει περισσότερα κίνητρα για αύξηση της επίδοσής τους (Polat, 2011). Η ένταση της συναισθηματικής δέσμευσης εξαρτάται από τις ανάγκες και τις προσδοκίες του ατόμου από την εργασία του, οι οποίες προσδιορίζονται σε μεγάλο βαθμό από την εμπειρία του, το ρόλο που κατέχει στον οργανισμό, τη διοίκηση, τη σχέση του με τους συνάδελφους, τη συμμετοχή του, αλλά και με τον βαθμό δυσκολίας επίτευξης των στόχων (Meyer & Allen, 1991).

Η *δέσμευση συνέχειας* συνδέεται άμεσα με το κόστος που θα έχει ο εργαζόμενος, εάν φύγει από τον οργανισμό. Αυτό σημαίνει ότι η δέσμευση αυξάνεται, όσο ο εργαζόμενος αντιλαμβάνεται το κόστος που θα έχει εγκαταλείποντας το συγκεκριμένο οργανισμό στον οποίο απασχολείται. Συνεπώς η δέσμευση είναι σε συνάρτηση με την ανάγκη, αλλά και με την επιθυμία παραμονής. Αυτή η μορφή δέσμευσης προσεγγίζει περισσότερο την υπολογιστική δέσμευση, αλλά εμπεριέχει κυρίως προσεκτική

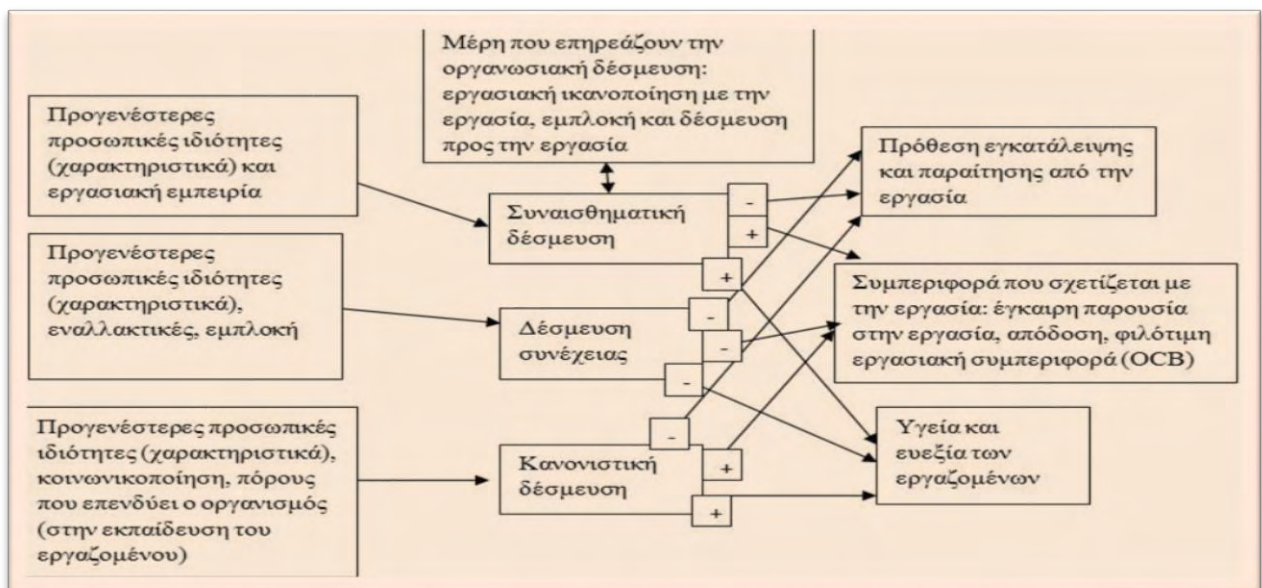
εκτίμηση του κινδύνου και των συνεπειών αποχώρησης από τον οργανισμό, που πιθανότατα απορρέει από τις οικονομικές απολαβές και τις συνθήκες εργασίας (Beck & Wilson, 2000). Σύμφωνα με τους εισηγητές του μοντέλου, οι περισσότεροι εργαζόμενοι που δεσμεύονται λόγω συνέχειας, παραμένουν από ανάγκη και, όχι απαραίτητα, γιατί ταυτίζονται με τις αξίες και τους στόχους του οργανισμού (Meyer & Allen, 1991, 67).

Σημαντικό, επίσης, ρόλο σε αυτή τη μορφή δέσμευσης διαδραματίζει ο βαθμός των επενδύσεων που έχει κάνει ο εργαζόμενος· δηλαδή, αν οι εναλλακτικές επιλογές του ατόμου είναι λίγες, δεσμεύεται σε μεγαλύτερο βαθμό, καθώς δεν θέλει να διακινδυνεύσει να χάσει τα οφέλη που απορρέουν από την παραμονή του στον οργανισμό, όπως η ασφάλιση, η σύνταξη κ.α. (Best, 1994·Ogunnaike et al. 2016). Εξίσου σημαντικό ρόλο σε αυτή τη μορφή δέσμευσης παίζει ο χρόνος και η προσπάθεια που θα καταβάλει το άτομο στη συγκεκριμένη εργασία, καθώς αυτοί οι δυο παράγοντες πιθανότατα δεσμεύουν το άτομο και το αποθαρρύνουν να αναζητήσει άλλη εργασία (Enzioni, 1961·Polat, 2011). Συνάγεται, λοιπόν, από τα παραπάνω ότι η δέσμευση συνέχειας είναι συνάρτηση της έλλειψης εναλλακτικών και των υψηλών επενδύσεων (χρόνος, καταβολή προσπάθειας, οικονομικά οφέλη, αναγνώριση από συναδέλφους).

Η κανονιστική δέσμευση χαρακτηρίζεται από την υποχρέωση του εργαζόμενου να παραμείνει πιστός στον οργανισμό που εργάζεται, καθώς το θεωρεί ηθικά σωστό (Bakan et al, 2011). Αυτή η μορφή δέσμευσης υπάγεται σε εσωτερικευμένες πεποιθήσεις του ατόμου, που επιβάλλουν μια στάση και συμπεριφορά, η οποία με τη σειρά της καθορίζεται από αισθήματα καθήκοντος, υποχρέωσης και αφοσίωσης προς τον οργανισμό. Η ηθική εμπλοκή του εργαζομένου τον συνδέει με τον οργανισμό μέσω της άσκησης του καθήκοντος, ασκώντας πάνω του μεγαλύτερη επίδραση από τη δέσμευση συνέχειας (Mayer & Parfyonova, 2010). Δεν θεωρείται τυχαίο το γεγονός ότι κάποιοι εργαζόμενοι, λόγω ης ηθικής τους και του αξιακού τους κώδικα, κάνουν θυσίες για τον οργανισμό στον οποίο απασχολούνται. Η οργανωσιακή δέσμευση μετατρέπεται σε ηθική υποχρέωσης και καθήκοντος, όχι λόγω προσωπικών απολαβών, αλλά λόγω πίστης και αφοσίωσης στον οργανισμό (Polat, 2011). Αν ο οργανισμός εφαρμόζει μια πολιτική που δίνει την αίσθηση στους εργαζόμενους ότι συνιστούν μια οικογένεια, τότε οι εργαζόμενοι θα παραμένουν πιστοί και αφοσιωμένοι σε αυτόν. Για παράδειγμα η εφαρμογή μιας πολιτικής προσλήψεων που

θα ευνοεί τα μέλη της οικογένειας των εργαζομένων ή οικονομικές παροχές για επιμόρφωση και δια βίου εκπαίδευση αναμφίβολα αυξάνει το αίσθημα που αισθάνονται τα άτομα να δεσμευτούν προς έναν οργανισμό που προσφέρει περαιτέρω παροχές σε αυτούς (Mayer et Allen, 1991).

Αυτές οι τρεις συνιστώσες, που προσδίδουν τρισδιάστατη μορφή στην οργανωσιακή δέσμευση, είναι ανεξάρτητες μεταξύ τους ως προς τη φύση τους και εμφανίζονται σε διαφορετικά επίπεδα σε κάθε οργανισμό (Meyer & Allen, 1997). Η συναισθηματική και κανονιστική δέσμευση δημιουργούν στο άτομο μεγαλύτερη συναισθηματική εξάρτηση από τον οργανισμό και συνιστούν μια θετική μορφή δεσίματος, γιατί ο εργαζόμενος ταυτίζεται με τις αξίες και τους στόχους του οργανισμού και έχει ηθική υποχρέωση απέναντι σε αυτόν. Συγκρίνοντας τη συναισθηματική με την κανονιστική δέσμευση μπορούμε να ισχυριστούμε ότι η πρώτη υπερέχει της δεύτερης, γιατί επικεντρώνεται στην εκούσια επιθυμία του ατόμου να παραμείνει στον οργανισμό. Αντίθετα η κανονιστική προβάλλεται ως υποχρέωση του ατόμου να παραμείνει αφοσιωμένος στον οργανισμό (Meyer & Allen, 1991). Από την άλλη μεριά η δέσμευση συνέχισης έχει πιο υπολογιστικό/υλιστικό χαρακτήρα, καθώς δημιουργεί μια σχέση ανταλλαγής ανάμεσα στον εργαζόμενο και τον οργανισμό και χαρακτηρίζεται από την ανάγκη του να παραμείνει στον οργανισμό.



Σχήμα 6: Το μοντέλο τρισδιάστατο μοντέλο οργανωσιακής δέσμευσης των Meyer & Allen (1991, 1997)

1.1.3. Παράγοντες διαμόρφωσης οργανωσιακής δέσμευσης

Οι παράγοντες που επηρεάζουν την οργανωσιακή δέσμευση ποικίλουν και διαφοροποιούνται ανάλογα με τις συνθήκες εργασίας (Μουρκογιάννη & Αντωνίου, 2014). Όπως υποστηρίζουν οι Northcraft & Neale (1996) η δέσμευση, ως συνεχής προσπάθεια των εργαζομένων για την υλοποίηση των στόχων του οργανισμού, καθορίζεται από προσωπικούς παράγοντες (ηλικία, φύλο, θέση στον οργανισμό, ιδιοσυγκρασία), οργανωσιακούς (θέση εργασίας, στύλ ηγεσίας) και από μη οργανωσιακούς (διαθεσιμότητα εναλλακτικών επιλογών). Οι Chan et al. (2008) προτείνουν μια διμερή κατηγοριοποίηση των παραγόντων: α) τα προσωπικά χαρακτηριστικά, που αφορούν στην ιδιοσυγκρασία και την προσωπικότητα του εργαζόμενου και β) τα δομικά χαρακτηριστικά που σχετίζονται με τον τρόπο οργάνωσης και λειτουργίας του οργανισμού.

Οι Bush & Middlewood (2005, όπ. αναφ. στο Αθανασούλα – Ρέππα, 2008) προτείνουν μια διαφορετική ταξινόμηση των παραγόντων. Διακρίνουν τους παράγοντες σε τέσσερις κατηγορίες: α) προσωπικούς (φύλο, ηλικία, εμπειρία κτλ.), β) κοινωνικούς (σχέσεις στην εργασία, ομάδες εμπλοκής), γ) σχετιζόμενους με τον οργανισμό (συνθήκες εργασίας, φόρτος εργασίας, εργασιακά κίνητρα, δυνατότητες εξέλιξης κ.ά), και δ) κουλτούρας (δικαιοσύνη, ίσες ευκαιρίες, απόδοση αξίας στον εργαζόμενο).

Αναφορικά με το θέμα των παραγόντων έχουν γίνει πολλές έρευνες κάποιες από τις οποίες εστιάζουν στους εκπαιδευτικούς οργανισμούς. Αναλυτικότερα ως προς φύλο οι μελέτες που έχουν γίνει δεν έχουν καταδείξει εμφανείς διαφορές ανάμεσα στους άνδρες και στις γυναίκες. Ελάχιστες έρευνες δείχνουν ότι οι γυναίκες-εκπαιδευτικοί εμφανίζουν μεγαλύτερα ποσοστά δέσμευσης, ενώ σε κάποιες άλλες αυτό το εύρημα ανατρέπεται. Έρευνα που διεξήχθη στο πανεπιστήμιο Akra σε 263 εργαζόμενους δεν βρήκε καμία εμφανή συσχέτιση ανάμεσα στο φύλο και στη δέσμευση (Brown & Sargeant, 2007). Στην έρευνα που διεξήγαγαν οι Angle & Perry (1981) φαίνεται ότι οι γυναίκες δεσμεύονται περισσότερο από τους άνδρες, λόγω των δυσκολιών που αντιμετωπίζουν να κρατήσουν τη θέση τους και να παραμείνουν στον οργανισμό. Οι γυναίκες δένονται ευκολότερα συναισθηματικά με την εργασία τους και δείχνουν μεγαλύτερα ποσοστά αφοσίωσης, σε αντίθεση με τους άνδρες που συμπεριφέρονται πιο ανεξάρτητα (Harrison & Hubbard, 1998).

Η ηλικία συνιστά έναν ακόμα παράγοντα που επηρεάζει όμως σημαντικά την οργανωσιακή δέσμευση. Σύμφωνα με έρευνες οι εργαζόμενοι ηλικίας 46 ετών και

άνω παρουσιάζουν υψηλότερα ποσοστά εργασιακής δέσμευσης σε σχέση με τους εργαζόμενους 35 ετών και κάτω (Brown & Sargeant, 2007). Δυο βασικοί λόγοι που δικαιολογούν αυτή τη συσχέτιση είναι η ωριμότητα και η καθιέρωση της θέσης τους, λόγω της πολύχρονης προϋπηρεσίας τους. Οι Meyer και Allen (1984) και οι Mathieu & Zajac (1990) παρουσίασαν τα ευρήματα δυο ερευνών, μέσα από τα οποία φαίνεται να υπάρχει συσχέτιση ανάμεσα στην ηλικία και στη δέσμευση συνέχειας. Θετική συσχέτιση ηλικίας και δέσμευσης αναδείχτηκε σε έρευνα που διεξήχθη σε εκπαιδευτικούς ελληνικών σχολείων (Μουρκογιάννη & Αντωνίου, 2014). Μέσα από αυτή την έρευνα διαπιστώθηκε ότι οι εκπαιδευτικοί μεγαλύτερης ηλικίας παρουσιάζουν υψηλότερα ποσοστά δέσμευσης λόγω εμπειρίας. Υψηλά επίπεδα δέσμευσης παρουσίασαν και οι εκπαιδευτικοί με προϋπηρεσία άνω των 10 ετών. Με βάση αυτά τα αποτελέσματα οι Μουρκογιάννη & Αντωνίου (2014) ισχυρίστηκαν ότι υπάρχει υψηλή δέσμευση σε εκπαιδευτικούς μεγαλύτερης ηλικίας και με περισσότερα χρόνια προϋπηρεσίας.

Ένας ακόμα παράγοντας δέσμευσης είναι η οικογενειακή κατάσταση του εργαζόμενου. Στις περισσότερες έρευνες που πραγματοποιήθηκαν σε διαφορετικά εργασιακά καθεστώτα αναδείχτηκε ότι οι εργαζόμενοι που έχουν οικογένεια δεσμεύονται περισσότερο, γιατί είναι περισσότερο εξοικειωμένοι με τις ευθύνες. Η δέσμευση, όμως, ενισχύεται, όταν υπάρχει ευελιξία ως προς το ωράριο (Scandura & Lankau, 1970). Στην έρευνα των Μουρκογιάννη & Αντωνίου (2014) που πραγματοποιήθηκε σε εκπαιδευτικούς βρέθηκε ότι οι διαζευγμένοι δεσμεύονται περισσότερο, καθώς αφιέρωναν περισσότερο χρόνο και ενέργεια στη δουλειά τους. Αξίζει, όμως, να σημειωθεί ότι οι εργαζόμενοι που έχουν οικογένεια αναζητούν περισσότερο την ασφάλεια και τη σταθερότητα και όταν τη βρουν σε μια εργασία επιδεικνύουν δέσμευση λόγω συνέχειας (Mathieu & Zajac, 1990).

Αναφορικά με το επίπεδο σπουδών/μόρφωσης παρατηρήθηκε ότι το μορφωτικό επίπεδο είναι αντιστρόφως ανάλογο της δέσμευσης (Angle & Perry, 1981). Αυτό σημαίνει ότι όσο πιο υψηλό είναι το επίπεδο μόρφωσης του εργαζόμενου, τόσο λιγότερο δεσμευμένος αισθάνεται, γιατί έχει περισσότερες εναλλακτικές απασχόλησης από κάποιον κατωτέρου μορφωτικού επιπέδου (Yahaya & Ebrahim, 2015). Επίσης, σε πολλές περιπτώσεις ο εργαζόμενος υψηλότερου μορφωτικού επιπέδου έχει περισσότερες προσδοκίες από τον οργανισμό που εργάζεται και

περιμένει μεγαλύτερη ανταμοιβή. Η δέσμευσή του, λοιπόν, βρίσκεται σε άμεση συνάρτηση με την ικανοποίηση ή μη των προσδοκιών και των ανταμοιβών του. Οι Mayer & Schoorman (1986), από την άλλη μεριά, υποστήριξαν ότι η εκπαίδευση συσχετίζεται αρνητικά με τη δέσμευση συνέχειας, αλλά επηρεάζει λιγότερο τη συναισθηματική δέσμευση.

Συνάγεται από τα παραπάνω ότι τα δημογραφικά χαρακτηριστικά όπως το φύλο, η ηλικία, τα χρόνια προϋπηρεσίας και το μορφωτικό επίπεδο έχουν μεν συσχετιστεί με τη δέσμευση, όχι όμως σε μεγάλο βαθμό (Meyer & Allen, 1991). Στις γυναίκες παρατηρείται υψηλότερο ποσοστό σε σχέση με τους άντρες εργαζομένους, ιδιαίτερα σε επαγγέλματα, όπως αυτό του εκπαιδευτικού. Οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι, οι οποίοι έχουν και οικογένεια δεσμεύονται περισσότερο λόγω της έλλειψης εναλλακτικών, αλλά και των αυξημένων υποχρεώσεων τους. Όσο αυξάνει η ηλικία και τα χρόνια προϋπηρεσίας, τόσο αυξάνεται και η επιθυμία των εργαζομένων να παραμείνουν στον οργανισμό που εργάζονται. Αντίθετα, το υψηλό μορφωτικό επίπεδο συνδέεται συνήθως αρνητικά με τη δέσμευση, είτε λόγω των περισσότερων εναλλακτικών που διαθέτουν, είτε λόγω των αυξημένων προσδοκιών που έχουν από τον οργανισμό στον οποίο απασχολούνται (Yahaya & Ebrahim (2015).

2ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ : Η νοηματοδότηση στην εργασία (Meaningfulness work)

2.1. Εννοιολογική προσέγγιση

Αναμφίβολα οι άνθρωποι προσπαθούν να δώσουν ένα νόημα στην καθημερινότητά τους προκειμένου να είναι παραγωγικοί, δραστήριοι και ευτυχισμένοι. Δεδομένου ότι δαπανούν πολύ χρόνο στην εργασία τους, η οποία θεωρείται βασικό περιβάλλον ανάπτυξης και εξέλιξης, αναζητούν νόημα σε αυτήν (Steger & Dik, 2010). Σημαντικό ρόλο παίζει και το κοινωνικό περιβάλλον, καθώς όλοι οι άνθρωποι έχουν την επιθυμία να ανήκουν σε μια κοινωνική ομάδα μέσα στην οποία να συνεργάζονται και να μπορούν να αποδώσουν στον ύψιστο βαθμό. Αυτή η έννοια του «ανήκειν» σε μια κοινωνική ομάδα συνδέεται άμεσα με την απόκτηση νοήματος στην εργασία (Rosso et al., 2010). Επίσης, η νοηματοδότηση στο χώρο της εργασίας αντικατοπτρίζει το

βαθμό που βλέπουν τα άτομα την εργασία τους ως ενισχυτικό παράγοντα της συμμετοχής τους και της σύνδεσής τους με τον οργανισμό (Pratt & Ashforth, 2003).

Η ιλιγγιώδης ανάπτυξη της τεχνολογίας οδήγησε σε ραγδαίες αλλαγές και στον χώρο της εργασίας σε επίπεδο κουλτούρας και οργανωτικών δομών. Αυτές με τη σειρά τους οδήγησαν σε μετασχηματισμό των αξιών, των στάσεων, των κινήτρων των ατόμων και δημιούργησαν την ανάγκη για την ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων από την πλευρά των εργαζομένων, γεγονός που επέφερε αλλαγή στο νόημα που απέδιδαν στην εργασία τους (Twenge & Campbell, 2010).

Υπό μια έννοια η νοηματοδότηση χαρακτηρίζεται ως μια ψυχολογική κατάσταση που δημιουργεί θετικά συναισθήματα στους εργαζομένους για την εργασία τους και τον οργανισμό στον οποίο εργάζονται. Για τη νοηματοδότηση έχουν προταθεί πολλοί ορισμοί. Πρόκειται, όμως, για μια έννοια πολυδιάστατη με υποκειμενική χροιά, η οποία επηρεάζεται από πολλαπλούς παράγοντες. Σύμφωνα με τους Steger et al. (2012) η νοηματοδότηση εκφράζει αφενός την επιθυμία του ατόμου για τη δουλειά του, αφετέρου δηλώνει τη θετική διάθεση που απορρέει από αυτήν. Υπό μια έννοια εκφράζει τη σημαντικότητα/αξία που προσδίδει το άτομο στην εργασία του (Pratt & Ashforth, 2003) και για το λόγο αυτό αξίζει να δαπανήσει όλες του τις δεξιότητες και δυνάμεις (φυσικές, νοητικές, συναισθηματικές) για να αποδώσει σε αυτή στο μέγιστο βαθμό (Kahn, 2007).

Δεδομένου ότι ο ορισμός της έννοιας του νοήματος καθορίζεται από πολλούς παράγοντες, οι Rosso, Dekas & Wrzesniewski (2010) ταξινόμησαν τους ορισμούς σε τρεις κατηγορίες: α) ατομική προσέγγιση: το νόημα ορίζεται βιωματικά με βάση τις προσωπικές εμπειρίες του κάθε εργαζομένου, β) κοινωνική προσέγγιση: το νόημα δομείται από νόρμες ή κοινά αποδεκτές αντιλήψεις, γ) συνδυασμός της ατομικής και κοινωνικής προσέγγισης.

Η πρώτη ομάδα ορισμών εστιάζει στην ψυχολογική/υποκειμενική διάσταση της έννοιας της νοηματοδότησης, καθώς τη συνδέει με τις προσωπικές/βιωματικές εμπειρίες του κάθε ατόμου, που είναι αποτέλεσμα επιλογών και αλληλεπιδράσεων στο χώρο εργασίας. Οι Hackman & Oldaman (1980) υποστηρίζουν ότι οι πεποιθήσεις και η στάση του κάθε εργαζόμενου απέναντι στην εργασία βρίσκονται σε συνάρτηση με τα σταθερά χαρακτηριστικά της εργασίας, ενώ οι Wrzesniewski, Dutton & Debebe

(2003) ισχυρίζονται ότι το νόημα στην εργασία είναι αποτέλεσμα κοινωνικής αλληλεπίδρασης και προκύπτει από τις προσωπικές εμπειρίες των εργαζομένων.

Όσοι έδωσαν έμφαση στην κοινωνική διάσταση της νοηματοδότησης υποστήριξαν ότι οι εργαζόμενοι θεωρούν σημαντική ή μη την εργασία τους ανάλογα με τις κοινωνικές ή πολιτισμικές επιδράσεις που έχουν δεχτεί, οι οποίες προβάλλονται ως παγιωμένες αντιλήψεις και συνιστούν ένα σύστημα αξιών. Στην τρίτη κατηγορία απαντούν ορισμοί που συνδυάζουν τις δυο προγενέστερες και θεωρούν ότι το νόημα στην εργασία είναι αποτέλεσμα τόσο των ατομικών εμπειριών όσο και των κοινωνικών/πολιτισμικών λανθανουσών αξιών (Rosso et al., 2010).

Συνοψίζοντας τα κοινά στοιχεία από τους προτεινόμενους ορισμούς θα μπορούσαμε να ισχυριστούμε ότι η εργασία αποκτά νόημα όταν εκφράζει τις πεποιθήσεις, τις αξίες και τους στόχους του εργαζόμενου (Steger & Ekman, 2016), δίνει την αίσθηση του «ανήκειν» σε μια ομάδα, συμβάλλοντας παράλληλα στη διαμόρφωση της ταυτότητάς του (Rosso et al., 2010) και προσεγγίζεται τόσο με βάση τα προσωπικά του βιώματα όσο και με το κοινωνικό περιβάλλον στο οποίο ζει και εργάζεται (Wrzesniewski, Dutton & Debebe, 2003).

2.2. Παράγοντες νοηματοδότησης της εργασίας

Σύμφωνα με έρευνες υπάρχουν κάποιοι παράγοντες που επηρεάζουν τη νοηματοδότηση στην εργασία. Οι Steger & Dik, (2010) θεωρούν ότι βασικοί παράγοντες νοηματοδότησης είναι: η κατανόηση της εργασίας, ο σκοπός της εργασίας και το αίσθημα της κοινωνικής συνεισφοράς. Επισημαίνουν ακόμη την αμφίδρομη σχέση ανάμεσα στην κατανόηση της εργασίας και τον σκοπό. Πιο συγκεκριμένα, ο σκοπός για την υλοποίηση της εργασίας ενθαρρύνει τον εργαζόμενο να εντείνει την προσπάθειά του και να κατανοήσει καλύτερα την εργασία του. Από την άλλη μεριά, όταν το άτομο κατανοεί το ρόλο του και το σκοπό της εργασίας του, βρίσκει περισσότερο νόημα σε αυτή και αυτό επηρεάζει γενικότερα τη ζωή του.

Οι Rosso et al. (2010) ταξινομήσαν τους παράγοντες με βάση τις έρευνες που είχαν γίνει στις εξής τέσσερις κατηγορίες: α) τα χαρακτηριστικά του ίδιου του ατόμου («ο εαυτός»), β) οι άλλοι, γ) το πλαίσιο της εργασίας και δ) η πνευματική ζωή του ανθρώπου. Ως προς τον πρώτο παράγοντα εξέτασαν τις αξίες και τις αντιλήψεις του κάθε ατόμου και σε ποιο βαθμό αυτές επηρεάζουν την προσπάθεια που καταβάλλει στην εργασία του, αλλά και την αξιολόγηση αυτής. Επίσης μελέτησαν τα κίνητρα

(εσωτερικά και εξωτερικά) του κάθε εργαζόμενου και την ποιότητά τους ως πηγή νοηματοδότησης. Εξέτασαν, δηλαδή, σε ποιο βαθμό η ύπαρξη κινήτρων δίνει μεγαλύτερο νόημα στην εργασία. Παράλληλα, μελέτησαν τις πεποιθήσεις των εργαζομένων σχετικά με τον ρόλο και τη σημασία που παίζει η εργασία στη ζωή τους εξατομικευμένα (καριέρα, οικονομική ανεξαρτησία κ.α.), αλλά και ευρύτερα σε άλλους τομείς της ζωής τους (κοινωνικές σχέσεις, οικογένεια κ.α.).

Οι ερευνητές που εξέτασαν τον παράγοντα οι «άλλοι», προσπάθησαν να διερευνήσουν κατά πόσο η αλληλεπίδραση με τους άλλους εμπλεκόμενους στην εργασία (συνάδελφους, προϊστάμενο, ομάδες κοινοτήτων) αποτελεί πηγή για τη δόμηση νοήματος. Το γεγονός ότι το άτομο εντάσσεται σε μια ομάδα και αλληλεπιδρά με τα μέλη αυτής παίζει σημαντικό ρόλο, καθώς η αποδοχή, η στήριξη και η τόνωση της αυτοεκτίμησης είναι στοιχεία τα οποία ενισχύουν ψυχολογικά το άτομο και το κάνουν να θέλει να παραμείνει στην εργασία του, γιατί δίνει νόημα στη ζωή του. Η ομάδα ασκεί μεγάλη επίδραση στους συμμετέχοντες, καθώς το άτομο συχνά ταυτίζεται με τους στόχους και τις αξίες αυτής. Σε ό τι αφορά το θέμα της ομάδας οι έρευνες επικεντρώθηκαν στην αίσθηση ταύτισης του εργαζόμενου με την ομάδα, το ρόλο που επιτελεί αυτή και κατά πόσο αυτή η επίδραση δίνει αξία και νόημα στην εργασία του αρχικά και στη συνέχεια στη ζωή του (Rosso et al., 2010).

Εξέχουσα συνιστώσα σε αυτόν τον παράγοντα συνιστά ο προϊστάμενος, ο οποίος, ανάλογα με το στυλ ηγεσίας που υιοθετεί και τη στάση και συμπεριφορά του απέναντι στους υφισταμένους του, επηρεάζει τον εργαζόμενο και νοηματοδοτεί την εργασία του. Ένας προϊστάμενος που έχει τα χαρακτηριστικά του ηγέτη εμπνέει τους υφισταμένους του και τους κάνει να τον ακολουθούν πρόθυμα και συνειδητά και όλοι μαζί να εργάζονται για την υλοποίηση των στόχων του οργανισμού (Spillane et al., 2004). Σε αυτήν την περίπτωση ο εργαζόμενος δεσμεύεται πιο εύκολα, γιατί αισθάνεται ότι αναγνωρίζεται η προσπάθειά του, γεγονός που του δίνει νόημα και μειώνει το ποσοστό εκούσιας αποχώρησης από τον οργανισμό που εργάζεται.

Ιδιαίτερα στο χώρο της εκπαίδευσης ο διευθυντής της σχολικής ομάδας λειτουργώντας ως ηγέτης πρέπει να εμπνέει ένα όραμα στους εκπαιδευτικούς και να προωθεί το μετασχηματισμό και την αλλαγή (Bush & Glover, 2003). Ένας διευθυντής με μετασχηματιστικό στυλ ηγεσίας, που ενθαρρύνει τους υφισταμένους του και τους σέβεται, είναι δυναμικός, δίκαιος, με όραμα, ευέλικτος, ενδυναμώνει τους εκπαιδευτικούς, προωθεί την επαγγελματική ανάπτυξη οικοδομεί κουλτούρα

(Manders, 2008), μπορεί να κάνει τους υφιστάμενους του να βρουν περισσότερο νόημα στην εργασία τους και να γίνουν πιο αποδοτικοί και αποτελεσματικοί. Το κοινό όραμα, άλλωστε, δημιουργεί κοινό στόχο και δεσμεύει τους εργαζομένους για την επίτευξή του.

Οι ερευνητές που μελέτησαν το πλαίσιο εργασίας ως πηγή νοηματοδότησης υποστήριξαν ότι η φύση, οι αρμοδιότητες του εργαζομένου αλλά και οι συνθήκες εργασίας αποτελούν παράγοντες δόμησης νοήματος. Το όραμα, η αποστολή του οργανισμού, η κουλτούρα του, αλλά και ο σχεδιασμός των καθηκόντων των εργαζομένων αποτελούν μια πρόσθετη πηγή νοηματοδότησης (Wrzesniewski, Dutton & Debebe, 2003). Αναλυτικότερα έρευνες έδειξαν ότι ο εργαζόμενος βρίσκει περισσότερο νόημα σε μια εργασία που του δίνει σχετική αυτονομία, προωθεί την αυτενέργειά του και απαιτεί περισσότερες δεξιότητες από τον εργαζόμενο για την υλοποίησή της (Fried & Ferris, 1987). Η νοηματοδότηση είναι μεγαλύτερη, όταν οι στόχοι και οι αξίες του οργανισμού ταυτίζονται με αυτές του εργαζόμενου. Αυτές οι αξίες συντελούν στη διαμόρφωση της ταυτότητάς τους εντός και εκτός εργασίας. Σύμφωνα με τους Brief et al. (1997) ο εργαζόμενος που βρίσκεται σε πιο δυσμενή οικονομική κατάσταση βρίσκει περισσότερο νόημα στην εργασία του, καθώς εξαρτάται από αυτή η διαβίωσή του, ενώ εξίσου σημαντικό ρόλο παίζουν και άλλοι παράγοντες, όπως ο ελεύθερος χρόνος. Συνεπώς, το εργασιακό πλαίσιο, ανάλογα με τις συνθήκες που επικρατούν στον οργανισμό, μπορεί να δημιουργήσει ένα θετικό κλίμα, που να συμβάλει στη δόμηση νοήματος στην εργασία (Dik et.al., 2013). Έρευνες της MOW (1987) ανέδειξαν ως βασική συνιστώσα νοήματος την εθνική κουλτούρα και κατέληξαν στο ότι υπάρχει μικρή διαφοροποίηση στη νοηματοδότηση εργασίας ανάμεσα σε άτομα διαφορετικής εθνικής κουλτούρας και σε εργαζόμενους με την ίδια.

Η τέταρτη βασική πηγή νοηματοδότησης είναι η πνευματική ζωή του ατόμου. Οι μελετητές που διερεύνησαν αυτή την πηγή δόμησης νοήματος αντιμετώπισαν τους εργαζόμενους ως πνευματικά όντα και εξέτασαν τα ουσιαστικά συναισθήματα της πνευματικής δέσμευσης των ατόμων με την εργασία τους. Αυτή η εστία νοηματοδότησης δεν συνδέεται απαραίτητα με τη θρησκευτικότητα, αλλά κυρίως με το σκοπό, το ρόλο τους και τη σύνδεσή τους με την κοινότητα στο πλαίσιο της εργασίας τους (Milliman et al., 2003). Τα άτομα που προσεγγίζουν την εργασία τους πνευματικά φαίνεται ότι βρίσκουν μεγαλύτερο νόημα στη ζωή τους, καθώς θεωρούν

ότι εξυπηρετούν έναν ανώτερο σκοπό που ξεπερνά τον εαυτό τους (Lips-Wiersma, 2002). Η πνευματικότητα, λοιπόν, προσεγγίστηκε από τους Milliman et al. (2003), υπό το πρίσμα τριών διαστάσεων: α) τον ατομικό σκοπό για τη νοηματοδότηση της εργασίας (ατομικό επίπεδο), β) την αίσθηση ένταξης σε μια ομάδα (κοινωνικό επίπεδο), και γ) την ταύτιση του ατόμου με τις αξίες και την αποστολή του οργανισμού (οργανωτικό επίπεδο). Οι Dik & Duffy (2009) προσέγγισαν την πνευματικότητα υπό το πρίσμα της «ιερής αποστολής» του εργαζόμενου, η εκπλήρωση της οποίας προϋποθέτει την υπέρβαση του «εαυτού».

Αναμφίβολα οι άνθρωποι που βρίσκουν νόημα στην εργασία τους και ευθυγραμμίζονται με τις αξίες και το σκοπό του οργανισμού στον οποίο εργάζονται αισθάνονται πιο ολοκληρωμένοι, ακέραιοι, ικανοποιημένοι και δεσμεύονται πιο εύκολα στην υλοποίηση των στόχων του οργανισμού (Chalofsky & Krishna, 2009). Αυτοί οι άνθρωποι είναι πιο ισορροπημένοι σε όλους τους τομείς της ζωής τους, πιο αποτελεσματικοί, πιο παραγωγικοί και πιο αποδοτικοί.



Σχήμα 7: Παράγοντες δόμησης νοήματος κατά τους Rosso et al. (2010)

Μελετώντας οι Rosso et al. (2010) τις πηγές δόμησης θετικού νοήματος, δημιούργησαν ένα ολοκληρωμένο θεωρητικό μοντέλο δόμησης νοήματος που αποτελείται από δυο άξονες. Ο κατακόρυφος άξονας συμβολίζει τα κίνητρα και ο οριζόντιος τον στόχο δράσης. Τα κίνητρα μπορεί να είναι η προσπάθεια αυτοπροβολής του εαυτού, κίνητρο για προσωπική ανάπτυξη, κίνητρο για τελειοποίηση, αλλά και κίνητρο σύνδεσης με τους άλλους (π.χ. κίνητρο επικοινωνίας).

Ο στόχος δράσης αφορά στις ενέργειες που κάνει κάποιος για να στηρίξει τον εαυτό του και τους άλλους. Οι συνδυασμοί των δυο αξόνων δίνουν τους εξής τέσσερις τρόπους δόμησης: α) εξατομίκευση, β) συνεισφορά, γ) ενοποίηση, δ) αυτό-σύνδεση. Ο πρώτος τρόπος εστιάζει στις ενέργειες που κάνει το άτομο που οδηγούν σε τόνωση της αυτοεκτίμησης του. Ο δεύτερος τρόπος αφορά σε δράσεις του ατόμου που στοχεύουν στην υπηρετήση ενός σκοπού, οι οποίες κατ' επέκταση καθιστούν το άτομο σημαντικό και το κάνουν να συνδεθεί με τους άλλους. Αισθάνεται δηλαδή ότι ανήκει κάπου και υπερβαίνει τον εαυτό του προκειμένου να υλοποιηθεί ένα σημαντικό έργο. Ο τρίτος τρόπος δόμησης αφορά στις δράσεις των ατόμων που φέρνουν τα άτομα σε ισορροπία και ενότητα και πηγάζει από την υπηρετήση ενός συστήματος κοινών αξιών μεταξύ των ατόμων. Ο τέταρτος τρόπος αναφέρεται στη δόμηση νοήματος μέσω δράσεων που συνδέουν το έργο και με τις πεποιθήσεις του εργαζομένου. Μέσα από αυτές τις δράσεις διαμορφώνεται η ταυτότητα του ίδιου του ατόμου, καθώς πραγματοποιείται η σύνδεση ανάμεσα στο πραγματικό και ιδεατό.



Σχήμα 8: Το μοντέλο δόμησης νοήματος εργασίας του Rosso et al. (2010)

2.3. Η νοηματοδότηση εργασίας σε εκπαιδευτικούς οργανισμούς

Η καλλιέργειά της νοηματοδότησης συνιστά ένα μηχανισμό που εναρμονίζει τις αξίες, τις πεποιθήσεις και τα κίνητρα του εργαζομένου με τον σκοπό και τον οργανισμό που εργάζεται. Η νοηματοδότηση παίζει πρωταρχικό ρόλο και στο χώρο της εκπαίδευσης και συσχετίζεται άμεσα με τη δέσμευση. Οι ραγδαίες αλλαγές που συντελούνται σε όλους τους τομείς αναμφίβολα έχουν επηρεάσει και την εκπαίδευση, αλλά και τη στάση και το ρόλο των εκπαιδευτικών, οι οποίοι καλούνται να αναπτύξουν νέες δεξιότητες, ώστε να ανταποκριθούν στα νέα δεδομένα. Η νοηματοδότηση στον εκπαιδευτικό χώρο πηγάζει από την εναρμόνιση των στόχων και αξιών του οργανισμού με των εκπαιδευτικών. Για να δομήσουν οι εκπαιδευτικοί θετικό νόημα απέναντι στην εργασία τους πρέπει να θεωρούν τους εαυτούς τους σημαντικούς. Όταν οι εκπαιδευτικοί επιτελούν ένα πραγματικό σκοπό, κατασκευάζουν θετικό νόημα, είναι πιο αποδοτικοί, πιο δημιουργικοί και καταβάλλουν μεγαλύτερη προσπάθεια για την επίτευξη των σκοπών του σχολείου στον οποίο εργάζονται. Αναθεωρούν δηλαδή πλήρως το ρόλο τους και τον εξελίσσουν, με τη συνεχή επιμόρφωση και κατάρτιση, με την εφαρμογή νέων πρακτικών και μεθόδων που ενισχύουν την αυτενέργεια των μαθητών και την ενεργητική συμμετοχή τους (Karakatsani & Papaloi, 2016).

Ένας ακόμα σημαντικός παράγοντας νοηματοδότησης για τους εκπαιδευτικούς είναι το σχολικό κλίμα. Το σχολικό κλίμα περιγράφει τις συνολικές πεποιθήσεις των μελών της εκπαιδευτικής μονάδας, καθορίζει τη συμπεριφορά τους τη στάση τους στο σχολείο. Αποτελεί δηλαδή πρωταρχικό παράγοντα διαμόρφωσης κουλτούρας, η οποία σχετίζεται άμεσα με τις αξίες και τις στάσεις που προκύπτουν από την αλληλεπίδραση μαθητών, εκπαιδευτικών και διοίκησης (Welsh, 2003). Το θετικό σχολικό κλίμα αποτελεί σημαντικός παράγοντας δέσμευσης για τους εκπαιδευτικούς και τους κάνει να προσπαθούν περισσότερο, να είναι πιο αποδοτικοί και αποτελεσματικοί. Επίσης αντανακλά τους στόχους, τα πρότυπα, τις πρακτικές διδασκαλίας, την οργάνωση, αλλά και την ποιότητα των σχέσεων των εμπλεκομένων (Homana, Barber & Torney-Purta, 2006).

Ένας ακόμα σημαντικός παράγοντας νοηματοδότησης που συνδέεται με το σχολικό κλίμα είναι η σχολική κουλτούρα, που διαμορφώνεται από τις στάσεις, τις συμπεριφορές, τον τρόπο λειτουργίας και τις αξίες κάθε σχολικής μονάδας. Η ισχυρή κουλτούρα σε έναν οργανισμό προάγει τη δέσμευση, την αφοσίωση, τη συνοχή, την ισότητα και τη δικαιοσύνη (Πασιαρδής, 2004).

Σχολικό Κλίμα	Σχολική Κουλτούρα
Εκφράζει τη στάση της ομάδας	Εκφράζει την προσωπικότητα της ομάδας
Παρέχει μια νοητική κατάσταση	Περιορίζει τον τρόπο σκέψης
Ευέλικτο-αλλάζει εύκολα	Για την οικοδόμησή και ανάπτυξή του απαιτείται χρόνος
Βασίζεται στις πεποιθήσεις	Βασίζεται σε αξίες και πεποιθήσεις
Γίνεται εύκολα αισθητό	Δε γίνεται αντιληπτή από τα μέλη
Περιβάλλοντας χώρο	Είναι μέρος της ζωής μας
Εκφράζει το πώς αισθανόμαστε εδώ	Εκφράζει το πώς κάνουμε τα πράγματα εδώ
Το πρώτο βήμα για τη βελτίωση	Συνιστά βασικό παράγοντα βελτίωσης

Σχήμα 9: Διαφορές σχολικού κλίματος και σχολικής κουλτούρας κατά Gruenert, 2008

Οι εκπαιδευτικοί που θεωρούν το ρόλο τους σημαντικό και βρίσκουν νόημα στην εργασία τους ενισχύουν την ενεργητική μάθηση, ασκούν θετική επίδραση στους μαθητές τους, ενισχύουν τους ισότιμα και τις δημοκρατικές διαδικασίες και συμβάλλουν στην διαρκή ανάπτυξη των μαθητών τους, αλλά και στη δημιουργία ολοκληρωμένων προσωπικοτήτων.

3ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: Η Επαγγελματική Ικανοποίηση (Job Satisfaction)

3.1. Εννοιολογική προσέγγιση

Τα τελευταία χρόνια οι ραγδαίες οικονομικές, κοινωνικές, επιστημονικές και πολιτισμικές εξελίξεις μεταβάλλουν συνεχώς τα δεδομένα της σύγχρονης κοινωνίας, αλλά και της εργασίας σε όλους τους τομείς. Αναμφίβολα, η εργασία καταλαμβάνει ένα μεγάλο μέρος της ζωής των ανθρώπων. Από αυτό συνεπάγεται ότι η ζωή τους είναι άμεσα συνδεδεμένη με αυτή. Όταν οι άνθρωποι είναι ικανοποιημένοι από το αντικείμενο και τις συνθήκες εργασίας τους είναι πιο αποδοτικοί, πιο δημιουργικοί, πιο αποτελεσματικοί και αυτή η ικανοποίηση αντανακλάται και στην προσωπική τους

ζωή (Αθανασούλα-Ρέππα, 2008). Συνεπώς, η επαγγελματική ικανοποίηση συνιστά ένα πολύ σημαντικό παράγοντα για την ψυχική υγεία των εργαζομένων.

Η επαγγελματική ικανοποίηση έχει αποτελέσει αντικείμενο μελέτης από πολλούς ερευνητές διαφορετικών επιστημονικών κλάδων (Κουστέλιος & Κουστέλιου, 2001) και συνιστά βασική ερευνητική μεταβλητή της Οργανωτικής/ Βιομηχανικής Ψυχολογίας (Spector, 2000). Πρόκειται για μια έννοια πολυδιάστατη και πολυπαραγοντική, για την οποία οι περισσότεροι ερευνητές διαπίστωσαν ότι είναι δύσκολο να διατυπωθεί ένας ορισμός καθολικά αποδεκτός από όλους (Κουστέλιος & Κουστέλιου, 2001).

Αρχικά είχε υποστηριχθεί ότι η ικανοποίηση είναι η συνολική στάση του εργαζόμενου απέναντι στην εργασία του, που διαμορφώνεται από την εμπειρία του και τις επιλογές του και επηρεάζει καταλυτικά τη συμπεριφορά του απέναντι σε άτομα, αντικείμενα και καταστάσεις στο χώρο εργασίας (Allport, 1954, όπως αναφ. στο Καντάς, 1998). Με άλλα λόγια η ικανοποίηση εκφράζει κατά πόσο αρέσει η εργασία στο άτομο που την ασκεί, ενώ η δυσαρέσκεια δηλώνει ότι η εργασία του δεν του αρέσει. Οι Παπάνης & Ρόντος (2005) ταυτίζουν την εργασιακή ικανοποίηση με την επαγγελματική συμπεριφορά.

Ένας άλλος ορισμός περιγράφει την έννοια ως μια ευχάριστη ή θετική συναισθηματική απόκριση προς μια εργασία που προκύπτει από την αξιολόγηση της εργασίας ή από τις συγκεκριμένες εμπειρίες που πηγάζουν από αυτή, αλλά και από τις εργασιακές αξίες του ίδιου του ατόμου (Locke, 1976, 1984). Πιο συγκεκριμένα, ο Locke (1976, 1984) συνδέει την ικανοποίηση ή τη δυσαρέσκεια που βιώνει το άτομο με το σύστημα αξιών που διέπει τη ζωή του και υποστηρίζει ότι η ικανοποίηση επηρεάζει πολλές πτυχές της ανθρώπινης ζωής και μπορεί να αντιμετωπιστεί ως τελικός στόχος, δεδομένου ότι η ευτυχία είναι ο βασικός στόχος κάθε ανθρώπου. Άλλες έρευνες μαρτυρούν ότι η δυσαρέσκεια από την εργασία συσχετίζεται με το χαμηλό εισόδημα, το αρνητικό κλίμα, την απουσία συναδελφικής υποστήριξης και γενικότερα τις κακές συνθήκες εργασίας (Zembylas & Papanastasiou, 2006).

Μελετώντας οι Warr (1987) και Landy (1989) την επαγγελματική ικανοποίηση διαπίστωσαν ότι η ικανοποίηση είναι μια έννοια που μεταβάλλεται συνεχώς και ότι είναι πολύ δύσκολο να είναι κάποιος εργαζόμενος απόλυτα ικανοποιημένος από την εργασία του. Πιο συγκεκριμένα, ο Warr (1987) παραλληλίζει την επαγγελματική

ικανοποίηση με τις βιταμίνες συμπεραίνει ότι μια σταθερή δόση είναι απαραίτητη, αλλά μια μόνο δόση ή η έλλειψη αυτής δημιουργεί προβλήματα. Ο Watt διέκρινε την ικανοποίηση σε εσωγενή, που αναφέρεται στο περιεχόμενο της εργασίας και στο βαθμό αυτονομίας που δίνει στον εργαζόμενο και σε εξωγενή, που αναφέρεται στις συνθήκες εργασίας (ωράριο, ασφάλεια, απολαβές). Ο Landy (1989) με τη σειρά του υποστηρίζει ότι, όπως τα συναισθήματα της χαράς και της λύπης ρυθμίζονται από το νευρικό σύστημα, το ίδιο συμβαίνει και με την ικανοποίηση, την οποία προσεγγίζει ως μια συναισθηματική κατάσταση. Οι έρευνες και των δυο κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι κανένας εργαζόμενος δεν μπορεί να είναι απόλυτα ικανοποιημένος από την εργασία του, καθώς η ικανοποίηση είναι μια έννοια που συνεχώς μεταβάλλεται.

Η ικανοποίηση που βιώνει ένας εργαζόμενος προϋποθέτει την ύπαρξη κατάλληλων συνθηκών. Πρόκειται, δηλαδή, για μια συναισθηματική κατάσταση που επιφέρει στον εργαζόμενο τα επιθυμητά αποτελέσματα (Granny, Smith & Stone, 1992). Υπό μια έννοια η ικανοποίηση προκύπτει μέσα από τη σύγκριση ανάμεσα στα οφέλη που αποκομίζει ο εργαζόμενος από την εργασία του και από αυτά που θα επιθυμούσε να αποκομίσει. Η ικανοποίηση, λοιπόν, δεν προκύπτει ως αποτέλεσμα μόνο μέσα από την ίδια την εργασία, αλλά πηγάζει και από το εργασιακό περιβάλλον, την κουλτούρα του οργανισμού, τις διαπροσωπικές σχέσεις με τους συναδέλφους και το στυλ ηγεσίας που ακολουθείται. Συναισθηματικά προσεγγίζει την έννοια αυτή και ο Spector (2000) συνδέοντας την επαγγελματική ικανοποίηση με τα θετικά συναισθήματα και τη δυσαρέσκεια με τα αρνητικά συναισθήματα που βιώνει το άτομο από την εργασία του.

Συνάγεται από τα παραπάνω ότι οι ορισμοί της επαγγελματικής ικανοποίησης μπορούν να ταξινομηθούν σε τρεις κατηγορίες: α) σε αυτούς που προσεγγίζουν την έννοια ως μια αμιγώς συναισθηματική κατάσταση, β) σε αυτούς την περιγράφουν ως αποτέλεσμα εκπλήρωσης των αναγκών του ατόμου και γ) σε αυτούς που την περιγράφουν ως αποτέλεσμα των επιλογών του εργαζομένου (Ηλιοφώτου, Γεωργίου & Σωκράτους, 2014). Σύμφωνα με μια άλλη ταξινόμηση υπάρχουν δυο προσεγγίσεις στη μελέτη της ικανοποίησης: η μια αφορά στη μελέτη της στάσης του ατόμου απέναντι στην εργασία του και η άλλη μελετά τις συνθήκες εργασίας (απολαβές, δυνατότητες προαγωγής, συνεργάτες, εργασιακές συνθήκες, φύση εργασίας). Αυτή η δεύτερη προσέγγιση ενδεχομένως παρουσιάζει μια πιο ολοκληρωμένη εικόνα της

ικανοποίησης, καθώς ένας εργαζόμενος μπορεί να είναι ικανοποιημένος σε κάποιους τομείς και σε άλλους όχι (Spector, 2000).

3.2. Θεωρίες και μοντέλα επαγγελματικής ικανοποίησης

Η επαγγελματική ικανοποίηση τα τελευταία χρόνια έχει συνδεθεί με την αύξηση ή μείωση της αποδοτικότητας και παραγωγικότητας των εργαζομένων (Καντάς, 1998). Η ικανοποίηση, δηλαδή, προσεγγίζεται από διάφορες οπτικές, με αποτέλεσμα να έχουν διαμορφωθεί διάφορες θεωρίες/μοντέλα.

Μελέτες συνδέουν την ικανοποίηση με τα κίνητρα, τα οποία έχουν θεωρηθεί η κινητήρια δύναμη που καθοδηγείται και ελέγχει κάθε συμπεριφορά (Γέμελου, 2010). Τα κίνητρα συσχετίζονται άμεσα με την παρακίνηση, δηλαδή με μια εσωτερική δύναμη που ωθεί τους ανθρώπους να υιοθετήσουν μια συγκεκριμένη συμπεριφορά για να ικανοποιήσουν τις ανάγκες τους (Μπουραντάς, 2005).

Η εργασιακή ικανοποίηση, λοιπόν, συνδέθηκε με τη θεωρία των κινήτρων και μελετήθηκε ιδιαίτερα από τους ερευνητές, οι θεωρίες των οποίων διακρίνονται σε δυο κατηγορίες (Παπάνης & Ρόντος 2005): α) αυτοί που ταξινόμησαν τα κίνητρα με βάση το περιεχόμενό τους (Maslow, Herzberg, McGregor) και β) αυτοί που διερεύνησαν τη συμπεριφορά των εργαζομένων και τις συνθήκες εργασίας και εξέτασαν πως αυτοί οι δυο παράγοντες συνδέονται με την εργασιακή ικανοποίηση ή δυσαρέσκεια (Porter & Lawler, Vroom, Locke,).

Εισηγητής της *θεωρίας των κινήτρων (Hierarchy of needs theory)* ήταν ο Abraham Maslow (1970). Η θεωρία του είχε μεγάλη απήχηση στον εργασιακό χώρο, καθώς υποστήριξε ότι, για να είναι ένας άνθρωπος ικανοποιημένος από την εργασία του πρέπει να καλύπτει τις εξής πέντε βασικές ανάγκες: α) βιολογικές, β) ανάγκες ασφάλειας, γ) κοινωνικές ανάγκες, δ) ανάγκες εκτίμησης και ε) ανάγκες αυτοπραγμάτωσης. Αρχικά το άτομο πρέπει να ικανοποιήσει τις βασικές βιολογικές του ανάγκες (όπως πείνα, ύπνο, δίψα κτλ). Ακολουθούν οι ανάγκες ασφάλειας, όπως είναι η ανάγκη για σταθερή εργασία, η σωματική ασφάλεια, η φροντίδα υγείας. Στο επόμενο επίπεδο ανήκουν οι κοινωνικές ανάγκες/ανάγκες κοινωνικής αποδοχής, που περιλαμβάνουν την ικανοποίηση του αισθήματος του «ανήκειν» σε μια ομάδα, της αγάπης, της συντροφικότητας, της αποδοχής (π.χ. οικογένεια, φίλια, ρομαντικές σχέσεις). Έπειτα πρέπει να ικανοποιηθεί η ανάγκη για αυτοεκτίμηση, που περιλαμβάνει την αναγνώριση της προσωπικής αξίας, την κοινωνική αποδοχή, το

αίσθημα επιτυχίας, αλλά και την εμπιστοσύνη και το σεβασμού που δέχεται το άτομο από τους άλλους. Στην κορυφή της πυραμίδας βρίσκεται η αυτοπραγμάτωση, που προϋποθέτει την ικανοποίηση όλων των προγενέστερων αναγκών. Η αυτοπραγμάτωση είναι αποτέλεσμα της αυτοαντίληψης που έχει το άτομο για τις δυνατότητές του, οι οποίες παρακινούν το άτομο να εκπληρώσει τους στόχους του, κάνοντας αυτό που πραγματικά του ταιριάζει.

Ο Maslow, λοιπόν, θεώρησε ότι η συμπεριφορά και η στάση του ανθρώπου καθορίζεται από την ικανοποίηση αυτών των πέντε αναγκών. Όταν ικανοποιείται η μια ανάγκη, παρουσιάζεται η επιθυμία ικανοποίησης νέων αναγκών σε ένα ανώτερο επίπεδο και η διαδικασία αυτή ακολουθεί μια ιεραρχική κλίμακα (Παπάνης & Ρόντος, 2005). Με άλλα λόγια οι ανάγκες των υψηλότερων επιπέδων ενεργοποιούνται, όταν έχουν πρώτα ικανοποιηθεί οι ανάγκες των χαμηλότερων επιπέδων (Μιχόπουλος, 1996). Μια επιχείρηση για να κινητοποιήσει τους εργαζομένους της πρέπει να προσπαθήσει να ικανοποιήσει αυτές τις ανάγκες και να δημιουργήσει κίνητρα στους εργαζόμενους και προοπτική εξέλιξης (Κάντας, 1998).



Σχήμα 10: Η πυραμίδα ιεράρχησης των αναγκών του Maslow (1970)

Μια ακόμα θεωρία, που έχει ως βάση τη θεωρία του Maslow, είναι το μοντέλο του Alderfer-ERG (1969). Σύμφωνα με αυτή τη θεωρία υπάρχουν τρεις βασικές κατηγορίες αναγκών: α) ανάγκες ύπαρξης (existence), στις οποίες περιλαμβάνονται οι βιολογικές ανάγκες και ανάγκες ασφαλείας, β) ανάγκες σχέσης (relatedness), στις

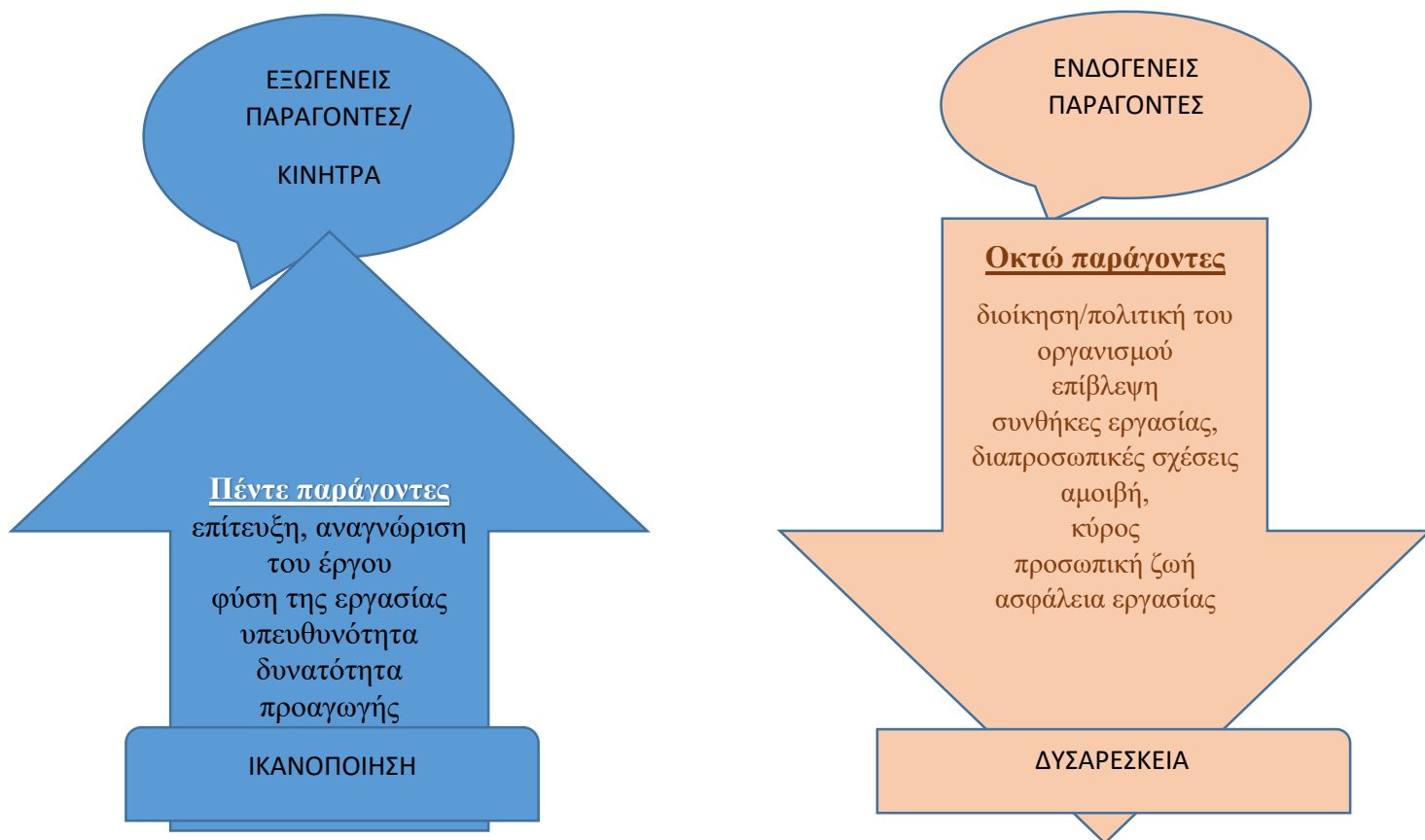
οποίες ανήκουν οι κοινωνικές ανάγκες και γ) ανάγκες ανάπτυξης (growth), οι οποίες ικανοποιούνται όταν ικανοποιηθούν τα δυο ανώτερα είδη αναγκών.

Με άλλα λόγια ο Alderfer ταυτίζει τα κίνητρα με τις ανάγκες, ωστόσο δεν δέχεται τη μονόδρομη πορεία κάλυψης των αναγκών, αλλά αναγνωρίζει τη δυνατότητα οπισθοδρόμησης από την κάλυψη ανώτερων αναγκών στην προσπάθεια κάλυψης των κατώτερων (Arnolds & Boshoff, 2002). Πιο συγκεκριμένα, ένας εργαζόμενος μπορεί να καλύψει τις ανάγκες ύπαρξης μέσω του μισθού του και μέσω ενός ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος. Επίσης, οι ανάγκες σχέσης μπορούν να καλυφθούν μέσω υγιών διαπροσωπικών σχέσεων με τους συναδέλφους του, όταν αυτές βέβαια στηρίζονται στην αλληλεγγύη, στη συναδελφικότητα, στο σεβασμό, στην αναγνώριση και στην αίσθηση του «ανήκειν» σε μια ομάδα, ενώ οι ανάγκες ανάπτυξης μπορούν να καλυφθούν, όταν η εργασία δίνει δυνατότητες αυτονομίας, είναι ανοιχτή στις προκλήσεις και ενισχύει τη δημιουργικότητα του εργαζόμενου. Συνεπώς, η επαγγελματική ικανοποίηση προκύπτει από την κάλυψη αυτών των τριών κατηγοριών αναγκών.

Συγκρίνοντας τις δυο θεωρίες, του Maslow και του Alderfer παρατηρούμε αρχικά ότι διαφοροποιούνται ως προς τον αριθμό των κατηγοριών. Ο Alderfer αναφέρεται σε τρεις κατηγορίες αναγκών. Υπάρχει όμως μια ακόμα ιδιαίτερα σημαντική διαφοροποίηση. Σύμφωνα με τον Alderfer η μη ικανοποίηση των αναγκών του ανωτέρου επιπέδου (σχέσης-ανάπτυξης) μπορεί να προκαλέσει οπισθοδρόμηση ως προς την ικανοποίηση των αναγκών του κατωτέρου επιπέδου.

Μια ακόμα θεωρία, που προσομοιάζει στη θεωρία του Maslow είναι η *θεωρία των δυο παραγόντων* (*Two factors theory*) του Herzberg (1968). Ο Herzberg διακρίνει δυο κατηγορίες παραγόντων που προκαλούν ικανοποίηση στην εργασία και μπορούν να διαμορφώσουν θετική στάση του εργαζόμενου απέναντι σε αυτή: α) παράγοντες υγιεινής/συντήρησης ή ενδογενείς (όπως ο μισθός, η ασφάλεια, η θέση εργασίας, οι συνθήκες εργασίας, οι διαπροσωπικές σχέσεις, το στυλ ηγεσίας) και β) οι παράγοντες παρακίνησης ή εξωγενείς (όπως η επίτευξη, η αναγνώριση του έργου, η φύση της εργασίας, η υπευθυνότητα και η δυνατότητα προαγωγής). Τους εξωγενείς παράγοντες/παρακίνησης ο Herzberg τους ονοματίζει κίνητρα (*motivations*), καθώς συνιστούν παράγοντες ικανοποίησης και προκαλούν τη θετική στάση του εργαζομένου απέναντι στην εργασία του, ενώ τους ενδογενείς παράγοντες τους χαρακτηρίζει αντικίνητρα, καθώς προκαλούν δυσαρέσκεια (Tsounis, et al. 2014).

Όταν ικανοποιούνται αυτοί οι παράγοντες οι εργαζόμενοι είναι πιο αποδοτικοί, ενώ όταν δεν ικανοποιούνται, δυσαρεστούνται και μειώνεται η αποδοτικότητά τους (Μπότσαρη & Ματσαγγούρας, 2003). Σύμφωνα με τον Herzberg η εξάλειψη των παραγόντων δυσαρέσκειας δεν συνεπάγεται απαραίτητα ικανοποίηση από την εργασία. Για να δημιουργηθούν, λοιπόν, αισθήματα ικανοποίησης ο οργανισμός θα πρέπει να εστιάσει στην δημιουργία των κινήτρων (Κουτούζης, 1999).



Σχήμα 11: Η θεωρία των δυο παραγόντων του Herzberg (1968)

Μια ακόμα θεωρία κινήτρων διατυπώθηκε από τον Douglas McGregor (1960) και ονομάστηκε διπολική θεωρία X και Y (*Employee Motivation Theory X and Theory Y*). Σύμφωνα με αυτή τη θεωρία οι εργαζόμενοι διακρίνονται σε δυο κατηγορίες: α) οι εργαζόμενοι που ανήκουν στην κατηγορία X δεν τους αρέσει η εργασία και αποφεύγουν να αναλάβουν ευθύνες και πρωτοβουλίες, ενώ β) οι εργαζόμενοι της κατηγορίας Y χαρακτηρίζονται από την ανάγκη τους για αυτονομία και δημιουργικότητα. Συνεπώς, η ικανοποίηση των πρώτων προκύπτει, όταν δεν

αναλαμβάνουν μεγάλες ευθύνες, ενώ των δεύτερων, όταν τους δίνεται η δυνατότητα να αναπτύξουν τα ταλέντα τους και τη δημιουργικότητά τους.

Ο Vroom (1964) επίσης προσπάθησε να συσχετίσει την επαγγελματική ικανοποίηση με τα κίνητρα διατυπώνοντας τη *θεωρία των προσδοκιών (Expectancy theory)*. Σύμφωνα με αυτή τη θεωρία η ικανοποίηση που λαμβάνει το άτομο από την εργασία του είναι συνάρτηση των ωφελειών που αποκομίζει από αυτή, καθώς και των επιθυμητών αποτελεσμάτων που προκύπτουν από αυτή. Το μοντέλο αυτό βασίζεται στις εξής τρεις μεταβλητές: α) στο σθένος (valence), που αναφέρεται στο αναμενόμενο επίπεδο ικανοποίησης που θα αισθανθεί το άτομο, όταν φέρει τα επιθυμητά αποτελέσματα, β) τη συντελεστικότητα (instrumentality) που σχετίζεται με το βαθμό που ένα συγκεκριμένο αποτέλεσμα θεωρείται από το ίδιο το άτομο ότι οδηγεί στην επίτευξη άλλων αποτελεσμάτων (σύνδεση μέσου-στόχου) και γ) την προσδοκία (expectancy), που αναφέρεται στην πεποίθηση ότι μια ενέργεια μπορεί να οδηγήσει σε ένα συγκεκριμένο αποτέλεσμα.

Η προσδοκία με τη σειρά της επηρεάζεται από μια σειρά παραγόντων, όπως την αυτοεκτίμηση, την αυτοαποτελεσματικότητα, τη σωστή ενημέρωση, τη συναδελφική αλληλεγγύη, την προγενέστερη στο ίδιο έργο επιτυχία (Vroom, 1995). Με άλλα λόγια ο Vroom μελέτησε τρεις μορφές σχέσεων: α) τη σχέση προσπάθειας-απόδοσης, β) τη σχέση εργασίας-αποτελεσμάτων και γ) την επιθυμία για την ολοκλήρωση του έργου του. Τα αποτελέσματα μιας εργασίας αποκτούν σθένος για τον εργαζόμενο και το μέγεθος αυτού εξαρτάται συντελεστικά από την επίτευξη των επιθυμητών αποτελεσμάτων. Κατά συνέπεια η επίτευξη αυτών των αποτελεσμάτων ασκεί θετική επίδραση στο άτομο και μπορεί να οδηγήσει στην επαγγελματική ικανοποίηση. Αντίθετα, το αρνητικό σθένος προκαλεί δυσαρέσκεια, εφόσον οδηγεί σε μη επιθυμητά αποτελέσματα.



Σχήμα 11: Η θεωρία των προσδοκιών του Vroom (1964)

Μια εξίσου σημαντική παραλλαγή της θεωρίας των προσδοκιών αναπτύχθηκε από τους Porter & Lawler (1982), οι οποίοι διαμόρφωσαν μια συσχέτιση ανάμεσα στην προσπάθεια που καταβάλει ο εργαζόμενος και την απόδοσή του. Αυτή η σχέση εξετάστηκε υπό των πρίσμα δυο μεταβλητών: α) τις ικανότητες του εργαζόμενου και β) τα ψυχολογικά χαρακτηριστικά του. Η υψηλή απόδοση, λοιπόν, συσχετίζεται με δυο ειδών αμοιβές: τις εσωγενείς, που ικανοποιούν τις ανώτερες ανάγκες του ατόμου και τις εξωγενείς, που δίνονται με στόχο την υλοποίηση ενός έργου. Αν οι αμοιβές αυτές ανταποκρίνονται στις προσδοκίες του ατόμου, τότε αυτό αισθάνεται ικανοποιημένο από την εργασία του, στην αντίθετη περίπτωση αισθάνεται δυσαρέσκεια.

Ένας ακόμα μελετητής της εργασιακής ικανοποίησης, ο Locke (1976), συσχέτισε την έννοια αυτή με τους εργασιακούς στόχους, διατυπώνοντας τη *θεωρία της στοχοθεσίας*. Σύμφωνα με αυτή τη θεωρία κάθε ενέργεια πρέπει να αποσκοπεί στην επίτευξη ενός στόχου. Ο στόχος πρέπει να είναι σαφής, δύσκολος και υψηλός. Για να επιτευχθεί ένας τέτοιος στόχος οι εργαζόμενοι πρέπει να διαθέτουν τις κατάλληλες γνώσεις και δεξιότητες, να υπάρχει διάκριση ρόλων, να αισθάνονται αυτοπεποίθηση ότι μπορούν να τον πετύχουν και να αναγνωρίζουν τα οφέλη που θα προκύψουν από την επίτευξή του. Όταν ο στόχος υλοποιείται, οι εργαζόμενοι αισθάνονται ικανοποίηση, ενώ, όταν αποτυγχάνουν, βιώνουν τη δυσαρέσκεια και μειώνεται η αποδοτικότητά τους.

Μια ακόμα θεωρία που συνδέεται με την επαγγελματική ικανοποίηση είναι η *θεωρία της ισότητας*, που διατυπώθηκε από τον Adams (1963). Σύμφωνα με αυτή ο εργαζόμενος συγκρίνει αυτό που προσφέρει σε έναν οργανισμό με αυτό που του προσφέρεται. Η ικανοποίηση προκύπτει ως αποτέλεσμα της σύγκρισης προσπάθειας-ανταμοιβής. Με άλλα λόγια, αν ο εργαζόμενος νιώσει ότι αδικείται θα μειώσει την προσπάθειά που καταβάλλει και κατ' επέκταση την απόδοσή του. Αντίθετα, όταν βιώνει έντονα το αίσθημα της δικαιοσύνης αυξάνει τόσο την ποσότητα όσο και την ποιότητα της εργασίας του, γιατί αισθάνεται ικανοποιημένος από αυτή. Το ίδιο ακριβώς συμβαίνει και με το αίσθημα ισότητας: η ισότητα συνεπάγεται ικανοποίηση, ενώ η ανισότητα προκαλεί δυσaréσκεια (Montana & Charnov, 2008).

3.3. Η επαγγελματική ικανοποίηση σε εκπαιδευτικούς οργανισμού

Αναμφισβήτητα η επιτυχία ενός εκπαιδευτικού οργανισμού εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τις δεξιότητες και ικανότητες του ανθρώπινου δυναμικού που εργάζεται σε αυτό. Με άλλα λόγια η υλοποίηση των στόχων μιας σχολικής μονάδας και κατ' επέκταση η αποτελεσματικότητά της έγκειται στην ύπαρξη αποτελεσματικών εκπαιδευτικών (Sacaloglu & Yenice, 2009). Οι εκπαιδευτικοί που έχουν περισσότερα κίνητρα, προσπαθούν περισσότερο, είναι πιο αποδοτικοί και πιο αποτελεσματικοί. Κατ' επέκταση οι εκπαιδευτικοί που αγαπούν τη δουλειά τους και είναι ικανοποιημένοι από αυτή απουσιάζουν λιγότερο και εμφανίζουν μικρά ποσοστά οριστικής εγκατάλειψης και παραίτησης από αυτή. Για να είναι, όμως, οι εκπαιδευτικοί ικανοποιημένοι πρέπει να υπάρχουν οι κατάλληλες συνθήκες και να ενισχύεται η παραγωγικότητα μέσω της βελτίωσης των γνώσεων και των δεξιοτήτων τους, όσο και μέσω της ανάπτυξης του ίδιου του οργανισμού (Ηλιοφώτου κ.ά., 2014).

Στο χώρο της εκπαίδευσης η επαγγελματική ικανοποίηση συνδέεται άμεσα με τις συνθήκες εργασίας, τις αποδοχές, τις σχέσεις με τους συναδέλφους, το στύλ ηγεσίας, αλλά και την κουλτούρα του σχολείου. Έχει επισημανθεί ότι οι εκπαιδευτικοί είναι το πιο δημιουργικό κύτταρο του σχολείου και αποτελούν βασικό συντελεστή παραγωγής και υλοποίησης των στόχων του οργανισμού που υπηρετούν. Όταν το ανθρώπινο δυναμικό είναι ικανοποιημένο, τόσο πιο αναβαθμισμένη θα είναι η παιδεία που θα παρέχουν στα νεαρά μέλη της κοινωνίας.

Η ικανοποίηση των εκπαιδευτικών συνδέεται άμεσα με την παροχή κινήτρων. Σημαντικό ρόλο στο να αισθάνονται οι εκπαιδευτικοί ικανοποιημένοι είναι η

αυτονομία, δηλαδή η ελευθερία να επιλέξουν οι ίδιοι τις διδακτικές μεθόδους και τις μεθόδους αξιολόγησης που θα χρησιμοποιήσουν (Γεμέλου, 2010). Εξίσου σημαντικά κίνητρά θεωρούνται η ενθάρρυνση/επιβράβευση από τη διοίκηση, αλλά και η ανάγκη για αυτοπραγμάτωση, μέσω της ενεργοποίησης των ικανοτήτων που θα συμβάλλουν στην υλοποίηση των στόχων της σχολικής μονάδας που υπηρετούν (Κουτούζης, 1999). Ειδικότερα στην περίπτωση των αναπληρωτών εκπαιδευτικών σημαντικός παράγοντας ικανοποίησης είναι η σταθερότητα και η μονιμότητα σε μια σχολική μονάδα.

Ένας εξίσου σημαντικός παράγοντας ικανοποίησης στο χώρο της εκπαίδευσης είναι η ηγεσία και πιο συγκεκριμένα το στυλ ηγεσίας που υιοθετείται σε μια σχολική μονάδα (Σαϊτής, 1994). Στις περισσότερες περιπτώσεις η διοίκηση διαδραματίζει πρωτεύοντα ρόλο στη διαμόρφωση θετικού κλίματος μέσα στο σχολείο, αλλά και κουλτούρας. Με τη έννοια κλίμα περιγράφονται οι κοινές αντιλήψεις των ανθρώπων που εργάζονται σε έναν οργανισμό, ενώ με την έννοια κουλτούρα εκφράζονται οι κοινές αξίες και πεποιθήσεις από τις οποίες προκύπτει η ταυτότητα του οργανισμού. Υπό αυτή την έννοια το σχολικό κλίμα και η κουλτούρα δεν είναι ταυτόσημες έννοιες, αλλά δρουν συμπληρωματικά (Τσοκαλίδης, 2010). Άλλωστε το σχολικό κλίμα χαρακτηρίζει τη σταθερή απόδοση της ποιότητας σε ένα σχολείο, ενώ η κουλτούρα προκύπτει από τις αλληλεπιδράσεις όλων των εμπλεκομένων (διοίκηση, μαθητές, εκπαιδευτικοί, γονείς) στη μαθησιακή διαδικασία (Welsh, 2003).

Ένας ακόμα σημαντικός παράγοντάς είναι η αφοσίωση και η ταύτιση του εργαζομένου με τη σχολική μονάδα που υπηρετεί, αλλά και η απόδοση του σχολείου που εκφράζεται σε πέντε διακριτούς τομείς: α) την επίδοση των μαθητών, β) τη συμπεριφορά των μαθητών, γ) την ικανοποίηση των μαθητών, δ) την κινητικότητα ή τη ροή ανανέωσης του προσωπικού και ε) την απόδοση της διοίκησης (Ostroff, 1992). Έχει διαπιστωθεί, επίσης ότι, όταν οι εκπαιδευτικοί δεν είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους, συνήθως απουσιάζουν αδικαιολόγητα και όταν δεν εκπληρώνονται οι προσδοκίες τους αποφασίζουν να αλλάξουν σχολική μονάδα (Κάντας, 1998).

Από την άλλη μεριά ως παράγοντες δυσαρέσκειας από την εργασία μπορούν να θεωρηθούν οι χαμηλές αποδοχές, οι κακές συνθήκες εργασίας, η απουσία επιμόρφωσης, η έλλειψη στήριξης και αναγνώρισης, η έλλειψη ανάγκης

αυτοπραγμάτωσης και προσωπικής εξέλιξης, αλλά και η απουσία σεβασμού από τους συναδέλφους (Μακρή-Μπότσαρη, 2003). Σε αυτούς μπορούν να προστεθούν ο φόρτος εργασίας, η δαπάνη χρόνου σε διοικητικά ζητήματα και η δυσκολία εξισορρόπησης της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής (Rhodes, Nevill & Allan, 2004). Ένας ακόμα σημαντικός παράγοντας που προκαλεί δυσαρέσκεια είναι η απουσία προοπτικών προαγωγής και η μη αναγνώριση της δουλειάς (Ταρασιάδου, 2008).

Η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών έχει απασχολήσει ιδιαίτερα τους ερευνητές σε διεθνές και εθνικό επίπεδο, καθώς επιδρά στη συμπεριφορά τους στο χώρο του σχολείου και επηρεάζει την παραγωγικότητα και αποδοτικότητά τους (Κουστέλιος & Κουστέλιου, 2001), συνδέεται όμως και με την ανταγωνιστικότητα και ανάπτυξη ενός οργανισμού (Millan, Hessels, Thurik & Aguado, 2013). Τα τελευταία χρόνια οι έρευνες εστιάζουν στους παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης σε εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Αναφέρουμε ενδεικτικά κάποιες σημαντικές έρευνες που έγιναν στον ελληνικό χώρο και στην Κύπρο.

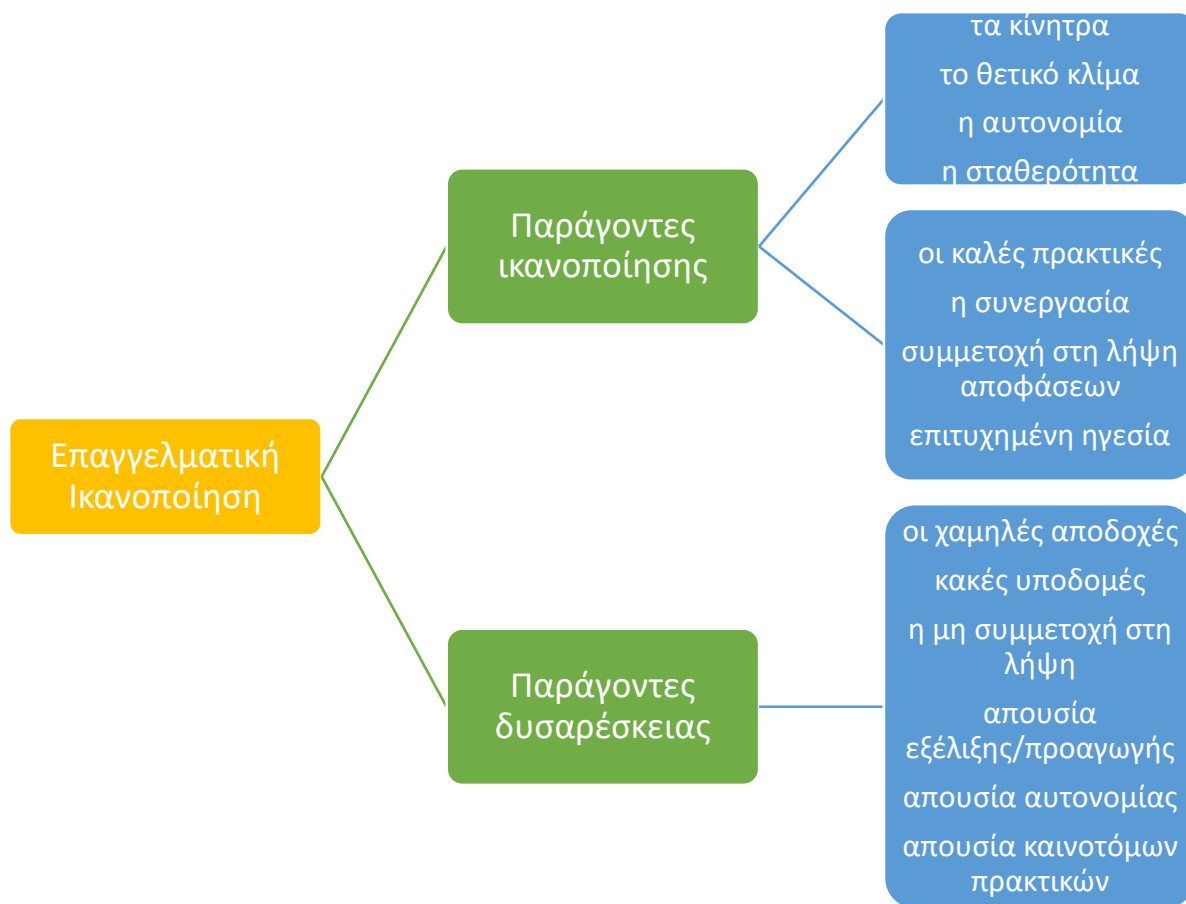
Σε έρευνα, που διεξήχθη σε 269 εκπαιδευτικούς Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, διαπιστώθηκε ότι η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών εξαρτάται από τις κοινωνικές σχέσεις που αναπτύσσουν οι εκπαιδευτικοί με όλους τους εμπλεκόμενους στη μαθησιακή διαδικασία, ενώ ως παράγοντες δυσαρέσκειας θεωρήθηκαν οι χαμηλές αποδοχές, η απουσία προοπτικών εξέλιξης και προσωπικής ανάπτυξης (Καντάς, 1992). Σε παρόμοιο συμπέρασμα κατέληξαν και οι Κουστέλιος & Κουστέλιου (2001) σε έρευνα που διεξήχθη σε 354 δασκάλους. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί είναι ικανοποιημένοι από τις συνθήκες εργασίας και τις σχέσεις τους με τη διεύθυνση, αλλά απογοητευμένοι από τις αποδοχές τους και την απουσία ευκαιριών παρώθησης.

Μια εξίσου σημαντική έρευνα στο χώρο της εκπαίδευσης έγινε από την Παναναούμ (2003), η οποία μελέτησε την επαγγελματική ικανοποίηση σε 710 εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Η έρευνά της κατέληξε στο συμπέρασμα ότι οι εκπαιδευτικοί αισθάνονται μεγαλύτερη ικανοποίηση, όταν συνδέονται άμεσα με τους στόχους της σχολικής μονάδας που υπηρετούν, όταν τους παρέχονται ευκαιρίες προσωπικής ανάπτυξης και όταν οι συνθήκες εργασίας είναι ικανοποιητικές. Μια ακόμα έρευνα (Zembylas & Papanastasiou, 2004) που διεξήχθη

σε 461 Κύπριους εκπαιδευτικούς επίσης κατέδειξε ότι οι κατάλληλες συνθήκες εργασίας αποτελούν παράγοντα ικανοποίησης, ενώ σε μια μεταγενέστερη έρευνά τους οι Zembylas & Papanastasiou (2006) πρόσθεσαν στους παράγοντες ικανοποίησης την ανάγκη της αυτοπραγμάτωσης.

Μια ερευνητική προσπάθεια των Ζουρνατζή, Τσιγγίλη Κουστέλιου & Πινζόπουλου (2006) εξέτασε την επαγγελματική ικανοποίηση σε 437 μόνιμους Έλληνες καθηγητές φυσικής αγωγής Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι συμμετέχοντες εκπαιδευτικοί είναι ικανοποιημένοι από τη φύση της εργασίας τους, τη διοίκηση, αλλά δεν είναι ικανοποιημένοι από τις συνθήκες εργασίας και τις οικονομικές απολαβές. Πρόσθετοι παράγοντες που προκαλούν την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από την εργασία τους είναι το θετικό κλίμα, η ενθάρρυνση, η εφαρμογή καινοτομιών, οι καλές υποδομές, η συναδελφικότητα και η καλή ηγεσία (Δήμου, 2011).

Συνοψίζοντας η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών αποτελεί ένα αντικείμενο, το οποίο μελετάται ευρέως τα τελευταία χρόνια τόσο σε διεθνές, όσο και σε εθνικό επίπεδο. Τα ευρήματα κατέδειξαν ότι στους θετικούς παράγοντες συγκαταλέγονται τα κίνητρα, το θετικό κλίμα, η επιτυχημένη ηγεσία, η αυτονομία, οι καλές πρακτικές και η συμμετοχή στη λήψη πρωτοβουλιών, ενώ στους παράγοντες που προκαλούν δυσαρέσκεια περιλαμβάνονται οι χαμηλές αποδοχές, η ελλιπής υλικοτεχνική υποδομή, η μη συμμετοχή των εκπαιδευτικών στη λήψη αποφάσεων, η απουσία ευκαιριών εξέλιξης/προαγωγής, η απουσία καινοτομικών ιδεών και η έλλειψη αυτονομίας των εκπαιδευτικών.



Σχήμα 12: Παράγοντες ικανοποίησης και δυσαρέσκειας εκπαιδευτικών

3.4. Δημογραφικοί παράγοντες και Επαγγελματική Ικανοποίηση

Η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών έχει απασχολήσει ιδιαίτερα τους ερευνητές, οι οποίοι έχουν πραγματοποιήσει έρευνες σε διεθνές και εθνικό επίπεδο, προκείμενου να διερευνήσουν τους παράγοντες που επιδρούν καταλυτικά στη θετική στάση των εκπαιδευτικών απέναντι στο επάγγελμά τους. Συνήθως η επαγγελματική ικανοποίηση λαμβάνεται ως εξαρτημένη μεταβλητή και συσχετίζεται τόσο με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά όσο και με άλλους παράγοντες. Είναι ιδιαίτερα σημαντικό να προσδιορίσουμε τους παράγοντες αυτούς που επηρεάζουν σημαντικά το βαθμό ικανοποίησης των εκπαιδευτικών από την εργασία τους.

Η διερεύνηση του φύλου ως παράγοντα ικανοποίησης είναι ιδιαίτερα σημαντική για δυο λόγους. Πρώτον, το μεγαλύτερο ποσοστό των εκπαιδευτικών είναι γυναίκες και δεύτερον η επαγγελματική τους ικανοποίηση συνδέεται άμεσα με την επαγγελματική τους εξέλιξη και ανάπτυξη. Τα ευρήματα των σχετικών ερευνών έδειξαν ότι άνδρες αντλούν ικανοποίηση από διαφορετικούς παράγοντες σε σχέση με τις γυναίκες. Για παράδειγμα, οι άνδρες δίνουν μεγαλύτερη έμφαση στη σταθερότητα και στην προβολή των ατομικών τους δεξιοτήτων, ενώ στις γυναίκες μεγαλύτερο ρόλο παίζουν οι καλές διαπροσωπικές σχέσεις με συναδέλφους, οι συνθήκες εργασίας και το προσωπικό τους ενδιαφέρον για το επάγγελμα (Γραμματικού, 2010). Έχει επίσης σημειωθεί ότι οι άνδρες εκπαιδευτικοί είναι πιο ικανοποιημένοι από τη διοίκηση, ενώ οι γυναίκες αισθάνονται μεγάλη ικανοποίηση, όταν έχουν καλές σχέσεις με τους μαθητές τους και όταν η εργασία τους αναγνωρίζεται συγκριτικά με τους άνδρες.

Ένας πρόσθετος σημαντικός δημογραφικός παράγοντας είναι η ηλικία. Έρευνες κατέδειξαν ότι οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εκπαιδευτικοί φαίνεται να είναι πιο ικανοποιημένοι από την εργασία τους σε σχέση με τους νεότερους (Κλή, 2008·Οικονόμου, 2014). Η ηλικία συσχετίζεται και με την εμπειρία. Οι νεότεροι σε ηλικία εκπαιδευτικοί δεν έχουν αναπτύξει δεξιότητες που βοηθούν στη διευθέτηση καταστάσεων, οπότε συχνά έχουν μεγαλύτερο άγχος, γεγονός που μειώνει την ικανοποίηση που αισθάνονται. Αυτό το γεγονός συσχετίζεται και με τη χαμηλή αυτοπεποίθηση που ίσως αισθάνονται. Ισχύει όμως και το αντίστροφο. Οι εκπαιδευτικοί μεγαλύτερης ηλικίας δεν μπορούν εύκολα να προσαρμοστούν στα νέα δεδομένα και η αδυναμία προσαρμογής μειώνει την ικανοποίησή τους (Παπαδόπουλος & Σταματόπουλος, 2011).

Η ηλικία, όπως επισημάνθηκε παραπάνω, συσχετίζεται άμεσα με την εμπειρία. Έχει υποστηριχθεί ότι υπάρχει σημαντική επίδραση ανάμεσα στην ικανοποίηση και στα έτη προϋπηρεσίας (Ταρασιάδου & Πλατσίδου, 2009). Οι ερευνητές διχάζονται ως προς αυτό το δημογραφικό χαρακτηριστικό, καθώς άλλες έρευνες έδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί (ιδιαίτερα δάσκαλοι) με περισσότερα χρόνια εμπειρίας είναι πιο ικανοποιημένοι με κάποιες διαστάσεις του επαγγέλματός τους (Κουστέλιος, 2001· Eliophotou-Menon & Athanasoula-Reppa, 2011· Οικονόμου, 2014), ενώ σε άλλες έρευνες έχει αποδειχτεί ότι εκπαιδευτικοί με πολλή εμπειρία εμφανίζουν χαμηλά ποσοστά ικανοποίησης (Sari, 2004).

Αναφορικά με το επίπεδο μόρφωσης/εκπαίδευσης οι έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί υποστηρίζουν ότι οι εκπαιδευτικοί με υψηλότερο επίπεδο μόρφωσης αισθάνονται λιγότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους (Green & Tsitsianis, 2005· Κλη, 2008). Μεγάλη διαφοροποίηση παρατηρείται στους νηπιαγωγούς, οι οποίοι δεν επιδιώκουν αύξηση των προσόντων τους, γιατί δεν έχουν υψηλές προσδοκίες από την εργασία τους (Ταρασιάδου & Πλατσίδου, 2009). Οι ραγδαίες εξελίξεις σε όλους τους τομείς απαιτούν από τους εκπαιδευτικούς την απόκτηση νέων δεξιοτήτων και την αύξηση των γνώσεων, ώστε να μπορούν να ανταποκριθούν στα νέα δεδομένα. Το υψηλό μορφωτικό επίπεδο, όμως, δεν συνεπάγεται και μισθολογική αύξηση. Συνεπώς, τα άτομα με υψηλού επιπέδου εκπαίδευση είναι λιγότερο ικανοποιημένα, γιατί η εργασία δεν ικανοποιεί τις προσδοκίες τους.

Τέλος ένα σημαντικός παράγοντας δημογραφικής διαφοροποίησης είναι το καθεστώς εργασίας των εκπαιδευτικών (μόνιμος/η-αναπληρωτής/τρια). Σχετικές έρευνες παρουσιάζουν τους μόνιμους εκπαιδευτικούς πιο ικανοποιημένους από τους αναπληρωτές, λόγω της ασφάλειας και της σταθερότητας που τους εξασφαλίζει η μόνιμη εργασία στην ίδια σχολική μονάδα (Σακελλάρογλου, 2013· Koustelios, Theodorakis & Goulmaris, 2004· Οικονόμου, 2014).

Συνοψίζοντας, τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών επηρεάζουν σε κάποιο βαθμό την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Από αυτά εμφανή διαφοροποίηση παρουσιάζει το φύλο, η ηλικία συνδυαστικά με τα χρόνια προϋπηρεσίας και το καθεστώς εργασίας. Οι εκπαιδευτικοί που αισθάνονται ικανοποιημένοι από την εργασία τους είναι πιο αποτελεσματικοί και πιο αποδοτικοί σε αντίθεση με αυτούς που βιώνουν την εργασία τους ως μια δυσάρεστη κατάσταση.

3.5. Οργανωσιακή δέσμευση, νοηματοδότηση εργασίας, επαγγελματική ικανοποίηση στο εκπαιδευτικό συγκείμενο

Οι εκπαιδευτικοί οργανισμοί παρουσιάζουν αρκετές ιδιομορφίες σε σχέση με τους υπόλοιπους οργανισμούς, οι οποίες προκύπτουν από το διττό χαρακτήρα που έχουν οι σχολικές μονάδες. Το σχολείο αφενός συνιστά έναν διοικητικό θεσμό με γραφειοκρατική δομή, αφετέρου αποτελεί έναν κοινωνικό θεσμό, που επηρεάζεται και επηρεάζει από την τοπική και την ευρύτερη κοινωνία (Αθανασούλα-Ρέππα, 2008). Αυτός ο δισδιάστατος ρόλος του σχολείου καθιστά το ρόλο, τη στάση και τη

συμπεριφορά των εκπαιδευτικών ιδιαίτερα σημαντική για την ομαλή λειτουργία και την αποτελεσματικότητα του.

Η οργανωσιακή δέσμευση, η νοηματοδότηση της εργασίας και η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών είναι τρεις συνιστώσες καθοριστικές για τη σωστή λειτουργία του εκπαιδευτικού οργανισμού. Μια σχολική μονάδα είναι αποτελεσματική μόνο, όταν οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται σε αυτή, είναι άτομα ικανά, που αγαπούν τη δουλειά τους, βρίσκουν νόημα σε αυτή και είναι ικανοποιημένα από αυτή. Η επιτυχία, άλλωστε, ενός εκπαιδευτικού οργανισμού εξαρτάται από τα προσόντα και τις ικανότητες των εκπαιδευτικών που υπηρετούν σε αυτόν, ενώ η επιτυχία του εκπαιδευτικού βρίσκεται σε συνάρτηση με τη σχέση που διαμορφώνει με την εργασία του (Ντούσκας, 2007).

Ο εκπαιδευτικός είναι ιδιαίτερα σημαντικό να αισθάνεται δέσμευση και αναπόσπαστο κομμάτι της σχολικής μονάδας στην οποία υπηρετεί (Mowday et al., 1982), γιατί μόνο τότε μπορεί να είναι αποτελεσματικός και προσπαθεί ουσιαστικά για την επίτευξη των στόχων του εκπαιδευτικού οργανισμού, που υπηρετεί (Park, 2005). Αν και δεν έχουν πραγματοποιηθεί πολλές μελέτες της οργανωσιακής δέσμευσης σε εκπαιδευτικούς οργανισμούς, σε όσες έχουν γίνει, έχει παρατηρηθεί ότι η δέσμευση των εκπαιδευτικών έχει συνδεθεί με την ταύτιση και την εμπλοκή που δείχνουν στη σχολική μονάδα που υπηρετούν (Mowday, Steers & Porter, 1979).

Οι εκπαιδευτικοί που εμφανίζουν υψηλά ποσοστά δέσμευσης καταβάλλουν μεγαλύτερη προσπάθεια για την αναβάθμιση της σχολικής μονάδας και επιθυμούν να παραμείνουν σε αυτή (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma & Bakker, 2002· Park, 2005· Polat, 2011). Σε αυτό σημαντικό ρόλο παίζει η μονιμότητα (Meyer & Herscovitch, 2001). Πιο συγκεκριμένα έχει χαρακτηριστεί ως ένας από τους πιο σημαντικούς παράγοντες σχολικής αποτελεσματικότητας, εργασιακής ικανοποίησης, πηγή παρρώθησης και παραμονής στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού (Henkin & Holliman, 2009). Έχει επίσης διαπιστωθεί ότι με το πέρασμα του χρόνου οι εκπαιδευτικοί αναπτύσσουν ένα συναισθηματικό δέσιμο με το σχολικό οργανισμό, δεσμεύονται περισσότερο λόγω εμπειρίας, αλλά και λόγω των σχέσεων που αναπτύσσουν με τους συναδέλφους (Meyer & Allen, 1991). Η υψηλή οργανωσιακή δέσμευση των εκπαιδευτικών έχει αποδειχτεί ότι επηρεάζει ιδιαίτερα και τους μαθητές, οι οποίοι καταβάλλουν μεγαλύτερη προσπάθεια να αυξήσουν τις επιδόσεις

τους και είναι πιο πρόθυμοι να εμπλακούν σε εξωσχολικές δραστηριότητες (Day et al., 2005).

Μια εξίσου σημαντική συνιστώσα για την αποτελεσματική λειτουργία μιας σχολικής μονάδας είναι η νοηματοδότηση της εργασίας των εκπαιδευτικών, κατά πόσο δηλαδή οι εργαζόμενοι βρίσκουν νόημα στην εργασία τους. Οι ελάχιστες έρευνες που έχουν γίνει με αντικείμενο τη δόμηση νοήματος των εκπαιδευτικών κατέδειξαν ότι η νοηματοδότηση είναι μια δυναμική κατάσταση που επηρεάζει θετικά τους εκπαιδευτικούς ως προς τη στάση τους απέναντι στην εργασία τους (Karakatsani & Papaloi, 2016).

Στο σχολικό συγκείμενο η νοηματοδότηση προκύπτει ως αποτέλεσμα του θετικού κλίματος (Homana, Barber & Torney-Purta, 2006), της κουλτούρας (Πασιαρδής, 2004), της ταύτισης των εκπαιδευτικών με τις αξίες και στόχους του σχολείου. Όλοι αυτοί οι παράγοντες δίνουν νόημα στους εκπαιδευτικούς, προκαλούν μεγαλύτερη δέσμευση και κίνητρα (Holsblat, 2014). Συνεπάγεται, λοιπόν, ότι οι εκπαιδευτικοί που βρίσκουν θετικό νόημα στην εργασία τους προσπαθούν περισσότερο για την βελτίωση της απόδοσης των μαθητών και κατ' επέκταση συμβάλουν στην ποιοτική αναβάθμιση της σχολικής μονάδας που υπηρετούν (Πασιαρδής, 2004).

Όταν ένας εκπαιδευτικός βρίσκει νόημα στην εργασία του, δεσμεύεται σε αυτή και επιθυμεί να παραμείνει. Η νοηματοδότηση και η δέσμευση σχετίζονται άμεσα με ένα τρίτο σημαντικό παράγοντα, την επαγγελματική ικανοποίηση. Η επιτυχία ενός εκπαιδευτικού οργανισμού εξαρτάται άμεσα από τους ίδιους τους εκπαιδευτικούς, οι οποίοι πρέπει να διαθέτουν προσόντα και δεξιότητες (Saracaloglu & Yenice, 2009), να είναι παραγωγικοί (Αθανασούλα-Ρέππα, 2008), να εργάζονται σε κατάλληλες συνθήκες (Ηλιοφώτου κ.ά, 2014) και να έχουν κίνητρα για να προσπαθούν περισσότερο. Η πιο σημαντική, όμως, παράμετρος είναι να είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους.

Η ικανοποίηση ή η δυσареσκεια που βιώνει το άτομο συνδέεται με το σύστημα αξιών που διέπει τη ζωή του και επηρεάζει πολλές πτυχές της ανθρώπινης ζωής (Locke, 1976, 1984). Όταν ο εκπαιδευτικός είναι δυσαρεστημένος από την εργασία του, λόγω συνθήκων του χαμηλού εισοδήματος, του αρνητικού κλίματος, της απουσίας συναδελφικής υποστήριξης και γενικότερα των άσχημων συνθηκών εργασίας, δεν είναι παραγωγικός, ούτε δημιουργικός και βιώνει συχνά την επαγγελματική

εξουθένωση Αντίθετα, οι εκπαιδευτικοί που είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους, λόγω ουσιαστικών σχέσεων με τους μαθητές τους, καλών συνθηκών εργασίας, καλών σχέσεων με τους συναδέλφους, συμμετοχής σε διαδικασίες λήψης αποφάσεων, αυτονομίας και ευκαιριών για προσωπική επαγγελματική ανάπτυξη, είναι πιο αποτελεσματικοί και αποδοτικοί (Zemplyas & Papanastasiou, 2006·Καντάς, 2009·Koustelios, 2001).

Συμπεραίνουμε από τα παραπάνω ότι η οργανωσιακή δέσμευση, η νοηματοδότηση της εργασίας και η επαγγελματική ικανοποίηση συνιστούν τρεις σημαντικούς παράγοντες που καθορίζουν σε σημαντικό βαθμό την αποτελεσματική και επιτυχημένη λειτουργία των σχολικών μονάδων. Η προσέγγιση των εννοιών αυτών συνδυαστικά με τους παράγοντες που τους συνθέτουν αποτελεί τα τελευταία χρόνια αντικείμενο προσέλκυσης του ενδιαφέροντος των ερευνητών. Τα ευρήματα των ερευνών που έχουν πραγματοποιηθεί είναι σημαντικά, καθώς αποκαλύπτουν πτυχές της εκπαιδευτικής πραγματικότητας και μπορούν να συμβάλουν σημαντικά στην αναβάθμιση της ποιότητας της εκπαίδευσης.

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ: ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ

4ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

4.1 Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα

Σκοπός της έρευνας είναι να διερευνηθούν σε ποιο βαθμό δεσμεύονται οι εκπαιδευτικοί από την εργασία τους, σε ποιο βαθμό βρίσκουν νόημα σε αυτήν και κατά πόσο είναι ικανοποιημένοι από τις συνθήκες εργασίας, την αμοιβή, την ηγεσία, το χώρο εργασίας, τους συναδέλφους, την κουλτούρα του σχολείου, αλλά και τη συμμετοχή τους στη λήψη αποφάσεων.

Ερευνητικά ερωτήματα:

1. Σε τι βαθμό δεσμεύονται οι εκπαιδευτικοί δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης από την εργασία τους;
2. Κατά πόσο οι εκπαιδευτικοί βρίσκουν νόημα στην εργασία τους;
3. Ποιοι παράγοντες δίνουν νόημα στην εργασία τους;
4. Πόσο ικανοποιημένοι είναι από κάποιους παράγοντες που αφορούν στην εργασία τους;
5. Πόσο επηρεάζει το φύλο τους παραπάνω παράγοντες;
6. Πόσο επηρεάζουν τα χρόνια προϋπηρεσίας τους παραπάνω παράγοντες;
7. Πόσο επηρεάζει η σχέση εργασίας (μόνιμος/αναπληρωτής) τους παραπάνω παράγοντες;
8. Υπάρχει συσχέτιση ανάμεσα στους τρεις παράγοντες; (δέσμευση, νοηματοδότηση, ικανοποίηση);

4.2 Ερευνητική διαδικασία

Η παρούσα εργασία ακολουθεί μια δομημένη ερευνητική διαδικασία (Hjorland, 2005· Κυριαζοπούλος, & Σαμαντά, 2011). Πρόκειται για μια παραγωγική (συμπερασματική προσέγγιση). Ως προς το είδος η παρούσα έρευνα είναι περιγραφική διερευνητική, επεξηγηματική και αιτιολογική. Στην παρούσα έρευνα αξιοποιήθηκε η ποσοτική μέθοδος και χρησιμοποιήθηκε ως βασικό εργαλείο ένα δομημένο ερωτηματολόγιο κλειστών ερωτήσεων. Η έρευνά μας έχει σκοπό να αποτυπώσει τα βασικά

χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης της Πάτρας και να σκιαγραφήσει το βαθμό δέσμευσής τους στη εργασία τους, σε ποιο βαθμό βρίσκουν νόημα σε αυτή και πόσο ικανοποιημένοι είναι από αυτή. Τα ευρήματα που προέκυψαν από την έρευνά μας θεωρούνται αξιόπιστα και έγκυρα και μπορούν να οδηγήσουν σε γενικευμένα συμπεράσματα τα οποία υποστηρίζονται από την ήδη υπάρχουσα βιβλιογραφία (Creswell, 2011).

Για τη συλλογή των ερωτηματολογίων ακολουθήθηκε η μέθοδος του αυτοσυμπληρούμενου ερωτηματολογίου με δυο τρόπου: αποστολή ερωτηματολογίων στους συμμετέχοντες μέσω της ηλεκτρονικής πλατφόρμας Google Forms, αλλά επιτόπια συμπλήρωση των ερωτηματολογίων από εκπαιδευτικούς Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του Νομού Αχαΐας και πιο συγκεκριμένα της Πάτρας κατά την περίοδο Μάιος-Ιούνιος 2019. Η στατιστική ανάλυση των δεδομένων έγινε με τη χρήση του στατιστικού πακέτου της IBM, Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) Statistics 21.

4.3 Δείγμα

Στην έρευνα συμμετείχαν συνολικά 197 εκπαιδευτικοί που υπηρετούσαν σε 38 σχολεία Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του Νομού Αχαΐας και πιο συγκεκριμένα της Πάτρας. Από αυτούς οι 53 ήταν άνδρες (26,9%) και οι 144 γυναίκες (73,1%), οι 109 (55,3%), μόνιμοι και οι 88 (44,7%) αναπληρωτές εκπαιδευτικοί (Πίνακας 4.1).

Πίνακας 4.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά δείγματος ανά φύλο

		Φύλο		Total
		Άνδρας	Γυναίκα	
Ηλικία	22-29	6,1%	12,2%	18,3%
	30-39	5,1%	23,4%	28,4%
	40-49	6,1%	25,4%	31,5%
	50 και άνω	9,6%	12,2%	21,8%
Total		26,9%	73,1%	100,0%

Οικογενειακή Κατάσταση	Άγαμος/η	14,2%	22,3%	36,5%
	Έγγαμος/η	12,7%	46,7%	59,4%
	Διαζευγμένος/η		4,1%	4,1%
Total		26,9%	73,1%	100,0%
Έτη προϋπηρεσίας	Έως 5 έτη	9,1%	20,3%	29,4%
	6-15	7,1%	26,4%	33,5%
	16-25	7,1%	19,3%	26,4%
	26 έτη και άνω	3,6%	7,1%	10,7%
Total		26,9%	73,1%	100,0%
Επίπεδο μόρφωσης	Βασικό πτυχίο	8,1%	28,4%	36,5%
	Μεταπτυχιακό	17,8%	40,6%	58,4%
	Διδακτορικό	1,0%	4,1%	5,1%
Total		26,9%	73,1%	100,0%
Σχέση εργασίας	Μόνιμος/η	16,8%	38,6%	55,3%
	Αναπληρωτής/τρια	10,2%	34,5%	44,7%
Total		26,9%	73,1%	100,0%

4.4 Ερευνητικό εργαλείο

Στην παρούσα εργασία χρησιμοποιήθηκε δομημένο ερωτηματολόγιο με κλειστές ερωτήσεις, πολλαπλών επιλογών, διαβαθμισμένης κλίμακας και, ειδικότερα, κλίμακες διαθέσεων/στάσεων αξιολογούμενες με βάση την πενταβάθμια κλίμακα του Likert (ή κλίμακα συμφωνίας). Οι απαντήσεις στις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου επιλέχθηκαν, ώστε να είναι ιδιαίτερα απλές και κατανοητές από τους συμμετέχοντες. Πιο συγκεκριμένα, χρησιμοποιήθηκε η ονομαστική κλίμακα για τις ερωτήσεις αναφορικά με το φύλο, τις σπουδές, την εργασιακή σχέση, η αναλογική κλίμακα για την ηλικία και τα έτη προϋπηρεσίας και η κωδικοποιημένη πενταβάθμια κλίμακα Likert με διαβάθμιση: 1=διαφωνώ απόλυτα, 2=διαφωνώ, 3=ούτε διαφωνώ ούτε

συμφωνώ, 4=συμφωνώ, 5=συμφωνώ απόλυτα και 1=πολύ λίγο, 2=λίγο, 3=ούτε λίγο ούτε πολύ, 4=πολύ, 5=πάρα πολύ (Δημητρόπουλος, 2009).

Το ερωτηματολόγιο ακολούθησε όλες τις προδιαγραφές σχεδιασμού ως προς το περιεχόμενό και τη δομή του. Αποτελείται από διακριτές εννοιολογικές ενότητες ερωτήσεων, βασισμένες σε ερωτηματολόγια διεθνώς αναγνωρισμένα και αποδεκτά.

Αναλυτικότερα, το ερωτηματολόγιο διακρίνεται σε τρεις ενότητες, η δημιουργία των οποίων προήλθε από την ενδεδειγμένη ενασχόληση με έρευνες στο υπό εξέταση θέμα και ειδικά ερευνητικά εργαλεία, σταθμισμένα και αξιόπιστα ως προς τις μετρήσεις τους, ειδικότερα:

1. *Οργανωσιακή δέσμευση*: Για την εύρεση του κατάλληλου τρόπου μέτρησης της οργανωσιακής δέσμευσης έγιναν πολλές προσπάθειες, οι οποίες ήταν αρκετά διαφορετικές μεταξύ τους. Παρόλα αυτά, προέκυψαν δύο κυρίαρχες εννοιολογικές τάσεις: η μία βασίζεται στην ηθική και η άλλη είναι περισσότερο υπολογιστική (Enzioni, 1961· Penley και Could, 1988· Meyer et Allen, 1991, 1997). Τα πιο αντιπροσωπευτικά εργαλεία μέτρησης της οργανωσιακής δέσμευσης με βάση τις παραπάνω τάσεις, είναι το εργαλείο των Porter et al. (1974) και το εργαλείο των Hrebniak and Alluto (1968). Το 1979 οι Mowday et al. παρουσίασαν το ερωτηματολόγιο της οργανωσιακής δέσμευσης (*Organizational Commitment Questionnaire*, OCQ) που περιλαμβάνει ερωτήσεις, οι απαντήσεις των οποίων δίνονται στην 7-βαθμη κλίμακα του Likert, (1=διαφωνώ απόλυτα, 2=αρκετά, 3=λίγο, 4=ουδέτερος, 5=συμφωνώ λίγο, 6=συμφωνώ και 7=συμφωνώ απόλυτα). Τέλος, οι Meyer και Allen (1993) δημιούργησαν ένα εργαλείο το οποίο μετρά την οργανωσιακή δέσμευση με βάση το μοντέλο των τριών διαστάσεων της οργανωσιακής δέσμευσης, που προτείνουν οι ίδιοι. Το εργαλείο αυτό καταγράφει την οργανωσιακή δέσμευση μέσα από τις τρεις διαστάσεις της (συναισθηματική, κανονιστική, συνεχής). Το πιο διαδεδομένο πλέον ερωτηματολόγιο είναι των Meyer, Allen & Smith. Πρόκειται για ένα ερωτηματολόγιο που περιλαμβάνει 18 δηλώσεις, στις οποίες ο ερωτώμενος απαντάει ακολουθώντας τη 5-θμια κλίμακα του Likert (1=διαφωνώ απόλυτα, 2=διαφωνώ, 3=ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ, 4=συμφωνώ, 5=συμφωνώ απόλυτα). Από τις 18 δηλώσεις επιλέχθηκαν οι

πιο αντιπροσωπευτικές και αποτυπώθηκαν στο ερωτηματολόγιο της παρούσας έρευνας.

2. *Νοηματοδότηση εργασίας*: Η εργασία με νόημα αναφέρεται στη σπουδαιότητα που αποδίδει ο εργαζόμενος στην εργασία του (Rosso et al., 2010). Ο πιο αξιόπιστος τρόπος μέτρησης της νοηματοδότησης εργασίας, σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, είναι τα ερωτηματολόγια αυτοαναφοράς (Steger et al., 2012). Το πρώτο ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε για τη μέτρηση του εργασιακού νοήματος είναι το *Job Diagnostics Survey Scale* (Hackman & Oldman, 1976). Αυτό το ερωτηματολόγιο αξιολογούσε την προσωπική αίσθηση των εργαζομένων (τα ατομικά τους συναισθήματα) σχετικά με την εργασία τους, αλλά και την αίσθηση των συναδέλφων τους σχετικά με αυτή (τα συναισθήματα των συναδέλφων τους). Ένα αρκετά διαδεδομένο εργαλείο μέτρησης της νοηματοδότησης είναι των May et al. (2004), το οποίο αξιολογεί τις βασικές πεποιθήσεις των ίδιων των εργαζομένων για την εργασία τους. Βασιζόμενοι στον βασικό ορισμό του νοήματος των Hackman & Oldham (1975) δημιούργησαν μια κλίμακα με 3 στοιχεία. Το εργαλείο αυτό αναφέρει καλή αξιοπιστία για τις βαθμολογίες, όπως αυτές σχηματίζονται από τα στοιχεία (Cronbach's $\alpha=0,90$). Ένα ακόμα ερωτηματολόγιο μέτρησης εργασιακού νοήματος είναι το *Ερωτηματολόγιο Εργασιακού Νοήματος* της Schnell, που συνίσταται από έξι δηλώσεις αυτοαναφοράς και ανιχνεύει αν και κατά πόσο τα βιώματα των εργαζομένων προκαλούν την αίσθηση του «ανήκειν», της ικανοποίησης και της ταύτισης με τους στόχους ζωής και εργασίας. Το πιο αξιόπιστο ερωτηματολόγιο μέτρησης της νοηματοδότησης είναι το ερωτηματολόγιο αυτοαναφοράς *Work and Meaning Inventory* (WAMI) των Stegen, Dik & Duffy (2012). Αυτό συνίσταται από 10 ερωτήσεις, είναι αρκετά αξιόπιστο και δίνει τη δυνατότητα διάκρισης και αξιολόγησης των τριών διαφορετικών διαστάσεων απόδοσης νοήματος της εργασίας, όπως αυτές προκύπτουν από τη βιβλιογραφική επισκόπηση. Πρόκειται για μια αξιόπιστη κλίμακα με αρχικό ποσοστό αξιοπιστίας (Cronbach's α 0,82 έως 0,93). Η μέτρηση του νοήματος στην εργασία με βάση το WAMI συσχετίζεται με τις μετρήσεις της ικανοποίησής, των κινήτρων, αλλά και της οργανωσιακής δέσμευσης.

3. *Επαγγελματική Ικανοποίηση*: Ο τρόπος μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης/δυσαρέσκειας αποτελεί ένα από τα πιο σοβαρά ζητήματα στις σχετικές έρευνες. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι ο τρόπος μέτρησης της εργασιακής ικανοποίησης ακολουθεί τον τρόπο που την αντιλαμβάνεται κανείς είτε ως συνολική ικανοποίηση είτε ως ικανοποίηση από διάφορες πλευρές της εργασίας (Spector, 1997). Ο βαθμός, σύμφωνα με τον οποίο ένα υποκείμενο είναι ικανοποιημένο από την εργασία του, προκύπτει από τις απαντήσεις του σε κάποια ερωτήματα σχετικά με τα συναισθήματα και τις στάσεις του απέναντι στην εργασία του. Υπάρχουν δυο προσεγγίσεις της εργασιακής ικανοποίησης: α) η ολική στάση των εργαζομένων απέναντι στη εργασία τους, αν δηλαδή τους αρέσει συνολικά ή αισθάνονται δυσαρέσκεια απέναντι σε αυτή και β) η επιμέρους προσέγγιση, δηλαδή η εξέταση επιμέρους παραγόντων που παρέχουν ικανοποίηση ή δυσαρέσκεια. Ανάλογα είναι και τα εργαλεία μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης, που κατά καιρούς έχουν δημιουργηθεί και αξιολογούν είτε συγκεκριμένα χαρακτηριστικά-διαστάσεις της εργασίας (facet job satisfaction) είτε τη συνολική εργασιακή ικανοποίηση (overall job satisfaction) (Robbins & Judge, 2011). Παραδείγματα των ευρέως χρησιμοποιούμενων εργαλείων μέτρησης αποτελούν το *Job Satisfaction Scale* των Brayfield και Rothe (1951), το *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) των Weiss, Dawis και England (1967), το *Job Descriptive Index* (JDI) των Smith, Kendall και Hulin (1969), το *Job Diagnostic Survey* (JDS) των Hackman και Oldman (1975) το *The Job Satisfaction Survey* (GSS) του Spector (1985), το *The Job In General Scale* (JIG) των Ironson, Smith, Brannick, Gibson & Paul (1989), , αλλά και το *Ερωτηματολόγιο Καταγραφής της Επαγγελματικής Ικανοποίησης* (ESI) των Koustelios και Bagiatzis (1997). Το JDI (Smith et al.1969) συνιστά ένα αξιόπιστο εργαλείο μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης και μελετά πέντε βασικούς παράγοντες ικανοποίησης: την εργασία, τον μισθό, τις δυνατότητες προαγωγής, την εποπτεία, τους συναδέλφους, ενώ το MSQ (Weiss, Dawis και England, 1967) μετράει με 20 ερωτήσεις την εσωγενή και εξωγενή ικανοποίηση συνολικά. Εκτός όμως, από τους δύο παραπάνω τύπους εργαλείων μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης, έχουν αναπτυχθεί και κάποια πιο εξειδικευμένα εργαλεία, τα οποία μετρούν την

επαγγελματική ικανοποίηση στη συγκεκριμένη επαγγελματική ομάδα στην οποία ανήκουν οι εργαζόμενοι (Μακρή-Μπότσαρη & Ματσαγγούρας, 2003).

Το ερωτηματολόγιο της παρούσας έρευνας λαμβάνοντας υπόψη όλα τα παραπάνω εργαλεία δημιουργήθηκε από την ίδια την ερευνήτρια και περιλαμβάνει τις εξής ερωτήσεις ανά ενότητα:

ΜΕΡΟΣ Α. ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Φύλο
2. Ηλικία
3. Οικογενειακή Κατάσταση
4. Έτη προϋπηρεσίας
5. Επίπεδο μόρφωσης
6. Σχέση εργασίας

ΜΕΡΟΣ Β1.ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΔΕΣΜΕΥΣΗ

1. Αισθάνομαι συναισθηματικά δεμένος με το χώρο εργασίας μου.
2. Αισθάνομαι αναπόσπαστο μέρος στον οργανισμό που εργάζομαι.
3. Έχω ένα βαθύ αίσθημα ευθύνης απέναντι στους ανθρώπους με τους οποίους συνεργάζομαι.
4. Δε θεωρώ λάθος να μετακινείται κάποιος από δουλειά σε δουλειά.
5. Θα ήμουν ευτυχισμένος αν ολοκλήρωνα την επαγγελματική μου σταδιοδρομία σε αυτή την εργασία.
6. Η δουλειά μου σημαίνει πολλά για μένα.
7. Αποτελεί ανάγκη για μένα να παραμείνω σε αυτή την εργασία.
8. Δεν αισθάνομαι καμία υποχρέωση να παραμείνω στη συγκεκριμένη εργασία.
9. Πιστεύω στην αξία της αφοσίωσης στη δουλειά που κάνει κάποιος.
10. Αν είχα μια πρόταση για καλύτερη δουλειά δε θα το θεωρούσα σωστό να φύγω από την εργασία μου στη μέση της χρονιάς.

11. Είναι πολύ δύσκολο να παραιτηθώ από την εργασία μου, γιατί έχω ελάχιστες επαγγελματικές επιλογές.

B2. ΝΟΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1. Η δουλειά μου συμβάλλει σημαντικά στην προσωπική μου ανάπτυξη.
2. Αισθάνομαι ότι κάνω μια σημαντική δουλειά και προσφέρω κοινωνικό έργο.
3. Έχω πετύχει ισορροπία ανάμεσα στην επαγγελματική και προσωπική μου ζωή.
4. Η συγκεκριμένη δουλειά που κάνω δίνει νόημα στη ζωή μου.
5. Η δουλειά μου με βοηθάει να κατανοήσω καλύτερα τον εαυτό μου και τον κόσμο γύρω μου.
6. Η αναγνώριση της προσφοράς μου δίνει νόημα στη ζωή μου.
7. Τί δίνει μεγαλύτερο νόημα στην εργασία σας;

B3. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από το επάγγελμά σας;

1. Από τις συνθήκες εργασίας.
2. Από τις οικονομικές σας απολαβές.
3. Από το χώρο εργασίας.
4. Από τους συναδέλφους σας.
5. Από τον Διευθυντή/τρια.
6. Τις δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης.
7. Τη δυνατότητα συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων.
8. Τη συνεργασία με όλους τους εμπλεκόμενους.
9. Την κουλτούρα του οργανισμού που εργάζεστε.
10. Τις δυνατότητες που παρέχονται για τη βελτίωση των επαγγελματικών σας δεξιοτήτων.
11. Το κλίμα που επικρατεί στο χώρο εργασίας.

4.5 Ανάλυση αξιοπιστίας ερωτηματολογίου

Σημαντικός για τη μέτρηση της αξιοπιστίας είναι ο συντελεστής Alpha του Cronbach, ο οποίος εκφράζει το μέσο όρο των συντελεστών συσχέτισης μεταξύ των ερωτήσεων ενός ερωτηματολογίου. Δέχεται τιμές από -1 έως 1 και όσο περισσότερο πλησιάζει τη μονάδα τόσο περιγράφει ένα αξιόπιστο ερωτηματολόγιο. Κατά κανόνα τιμές μείζονες του 0,70 ή 70% θεωρούνται ικανοποιητικές (Νόβα-Καλτσούνη, 2006). Ο δείκτης Alpha του Cronbach αποτελεί ένα μέτρο αξιολόγησης της αξιοπιστίας των απαντήσεων που έδωσε το δείγμα αλλά και της δομής του ίδιου του ερωτηματολογίου. Στην παρούσα έρευνα, για το σύνολο του ερωτηματολογίου, ο συντελεστής Alpha Cronbach αξιολογείται ως ιδιαίτερα υψηλός, ήτοι 0,834 ή 83,4%.

Επίσης, υπολογίστηκε ο συντελεστής Alpha Cronbach για κάθε επί μέρους τμήμα του ερωτηματολογίου. Ο συντελεστής Alpha Cronbach, για το τμήμα του ερωτηματολογίου που αναφέρεται στα Δημογραφικά στοιχεία συγκέντρωσε έναν ικανοποιητικό δείκτη αξιοπιστίας ίσο με 0,655 ή 65,5%, για το τμήμα του ερωτηματολογίου που αναφέρεται στην Οργανωσιακή Δέσμευση, ο δείκτης κυμάνθηκε σε υψηλά επίπεδα, ήτοι 0,917 ή 91,7%, για το τμήμα του ερωτηματολογίου που αναφέρεται στη Νοηματοδότηση Εργασίας ο δείκτης ισούται με 0,752 ή 75,2% και βρίσκεται σε ικανοποιητικό επίπεδο και για το τμήμα στο οποίο αναφέρεται στην Επαγγελματική Ικανοποίηση ο δείκτης ισούται με 0,910 ή 91% και κυμάνθηκε σε υψηλά επίπεδα (Πίνακας 4.2).

Πίνακας 4.2. Ανάλυση Αξιοπιστίας - Cronbach's Alpha

Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha	N of Items
Συνολικό Ερωτηματολόγιο	0,834	35
A. Δημογραφικά Στοιχεία	0,655	6
B1.Οργανωσιακή Δέσμευση	0,917	11
B2. Νοηματοδότηση Εργασίας	0,752	7
B3. Επαγγελματική Ικανοποίηση	0,910	11

4.6 Ανάλυση εγκυρότητας ερωτηματολογίου

Η εγκυρότητα του ερωτηματολογίου σχετίζεται με το εάν οι απαντήσεις που περιλαμβάνει ανταποκρίνονται στην πραγματική βούληση του ερωτώμενου ή όχι και αν αναδεικνύεται η αιτιώδης σχέση μεταξύ των υπό εξέταση μεταβλητών. Αφορά, ουσιαστικά, στην ιδιότητα του ερωτηματολογίου, αποτελεί μια ορθή μέτρηση και είναι έγκυρο για το σκοπό που δημιουργήθηκε και χρησιμοποιήθηκε (Κυριαζόπουλος & Σαμαντά, 2011).

Για το σύνολο του ερωτηματολογίου, αλλά και τμηματικά για κάθε ενότητα αυτού, εκτιμήθηκαν οι δείκτες Kaiser – Meyer – Olkin (KMO) και Bartlett's test of Sphericity. Σε όλες τις περιπτώσεις ο δείκτης KMO μετρήθηκε υψηλότερος από το όριο του 0,6 ($KMO > 0,6$), ενώ ο δείκτης Bartlett's test of Sphericity μετρήθηκε σημαντικά μικρότερος του 0,05 ($Sig < 0,05$), γεγονός που ενισχύει την εγκυρότητα της έρευνας (Πίνακας 4.3.). Ο μεν πρώτος δείκτης αποδεικνύει την επάρκεια και την καταλληλότητα του δείγματος της έρευνας, ο δε δεύτερος δείκτης αποδεικνύει ότι δεν υφίσταται πρόβλημα σφαιρικότητας των δεδομένων, κάτι που συσχετίζεται με τη σημαντικότητα της έρευνας και δείχνει την εγκυρότητα (validity) και την καταλληλότητα (suitability) των δεδομένων (responses) τα οποία συλλέχθηκαν στην έρευνα (Kaiser, 1974·Costello & Osborne, 2015).

Συγκεκριμένα:

1. Σύνολο ερωτηματολογίου: $KMO = 0,689$ και Barlett's test $Sig. = 0,000 < 0,05$
2. Οργανωσιακή Δέσμευση: $KMO = 0,720$ και Barlett's test $Sig. = 0,000 < 0,05$
3. Νοηματοδότηση Εργασίας: $KMO = 0,751$ και Barlett's test $Sig. = 0,000 < 0,05$
4. Επαγγελματική Ικανοποίηση: $KMO = 0,882$ και Barlett's test $Sig. = 0,000 < 0,05$

Πίνακας 4.3. Ανάλυση Εγκυρότητας KMO & Bartlett's Test

KMO & Bartlett's Test	
Συνολικό Ερωτηματολόγιο	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,689

	Approx. Chi-Square	3543,232
Bartlett's Test of Sphericity	df	595
	Sig.	,000
Οργανωσιακή Δέσμευση		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		,720
	Approx. Chi-Square	499,177
Bartlett's Test of Sphericity	df	55
	Sig.	,000
Νοηματοδότηση Εργασίας		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		,751
	Approx. Chi-Square	401,270
Bartlett's Test of Sphericity	df	21
	Sig.	,000
Επαγγελματική Ικανοποίηση		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		,882
	Approx. Chi-Square	1221,763
Bartlett's Test of Sphericity	df	55
	Sig.	,000

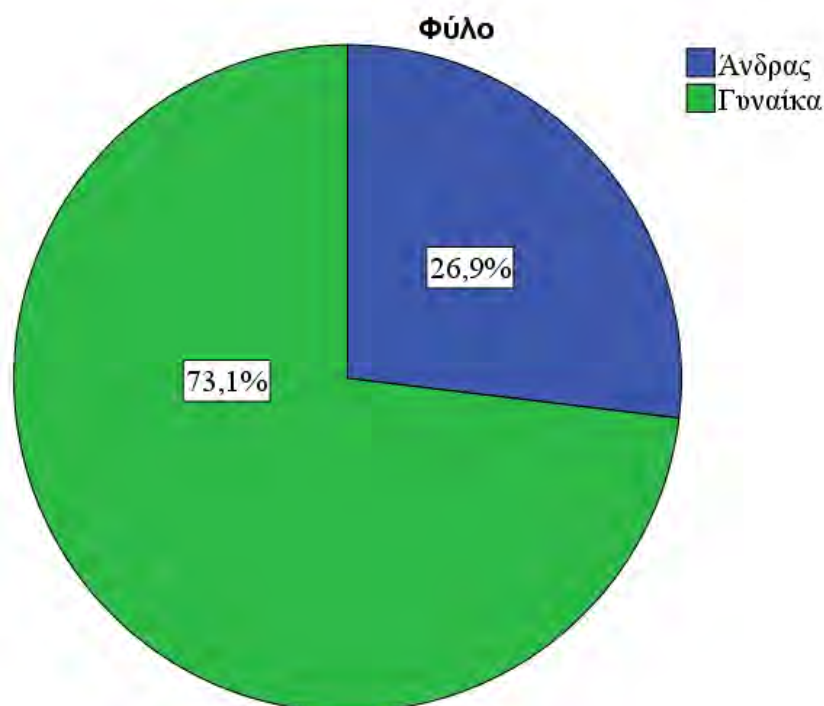
5ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

5.1 Περιγραφική στατιστική ανάλυση χαρακτηριστικών δείγματος

Φύλο: Από τους 197 εκπαιδευτικούς του δείγματος οι 53 (26,9%) είναι άνδρες και οι 144 (73,1%) γυναίκες (Πίνακας 5.1.).

Πίνακας 5.1 Κατανομή δείγματος - Φύλο (N=197)

Φύλο					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Άνδρας	53	26,9	26,9	26,9
	Γυναίκα	144	73,1	73,1	100,0
	Total	197	100,0	100,0	

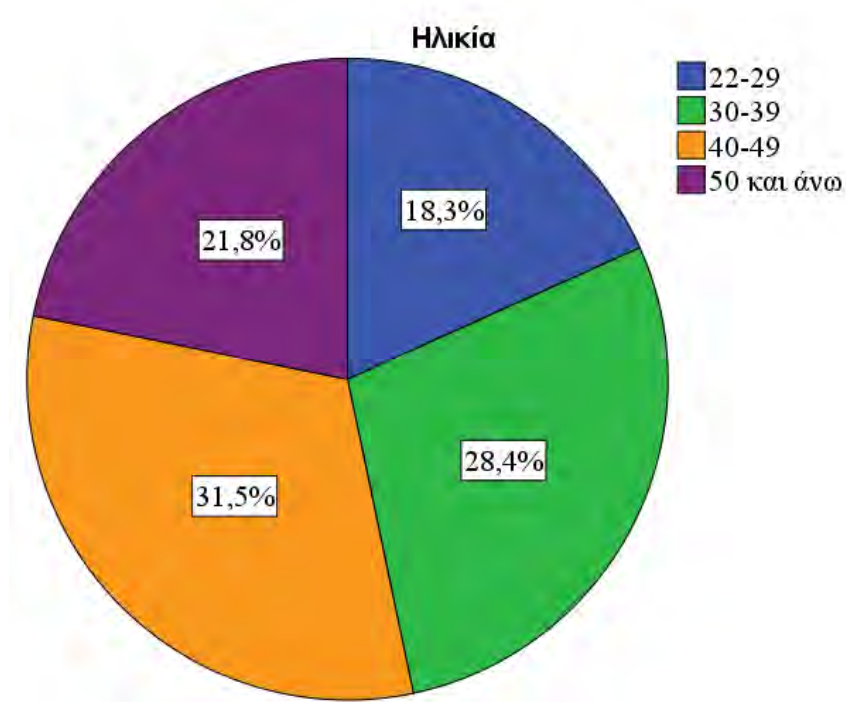


Διάγραμμα 5.1 Κατανομή δείγματος - Φύλο (N=197)

Ηλικία: Από τους 197 εκπαιδευτικούς του δείγματος οι 62 (31,5%) ανήκουν ηλικιακά στην κατηγορία από 40-49 ετών, οι 56 (28,4%) έχουν ηλικία από 30 έως 39 ετών, οι 43 (21,8%) έχουν ηλικία από 50 ετών και ένα ποσοστό 18,3% έχει ηλικία έως 29 ετών (Πίνακας 5.2.).

Πίνακας 5.2 Κατανομή δείγματος - Ηλικία (N=197)

<i>Ηλικία</i>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22-29	36	18,3	18,3	18,3
	30-39	56	28,4	28,4	46,7
	40-49	62	31,5	31,5	78,2
	50 και άνω	43	21,8	21,8	100,0
	Total	197	100,0	100,0	

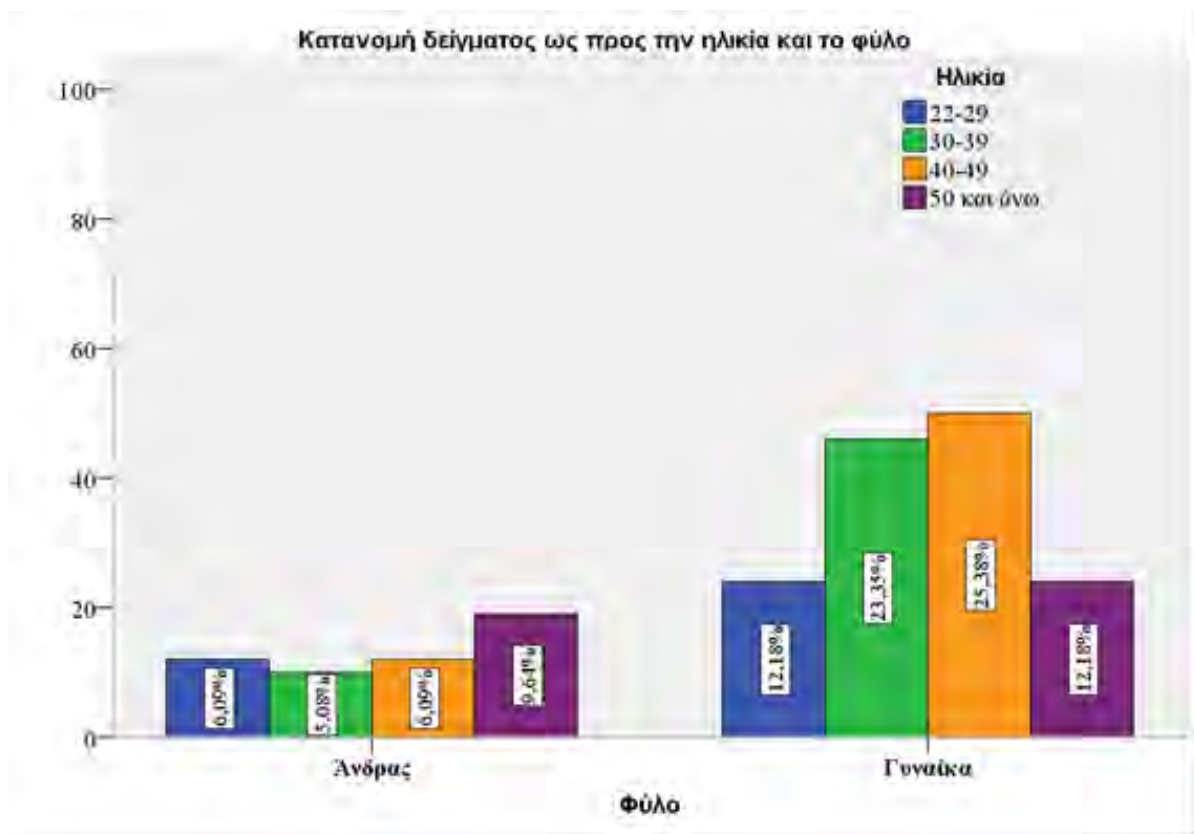


Διάγραμμα 5.2 Κατανομή δείγματος - Ηλικία (N=197)

Διασταύρωση φύλου – ηλικίας: Σε μια κατανομή του δείγματος ως προς την ηλικία και το φύλο παρατηρείται πως η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών ανήκει σε μεγαλύτερες ηλικιακές κατηγορίες. Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί υπερτερούν έναντι των ανδρών και το μεγαλύτερο ποσοστό των ανδρών το 9,6% εμφανίζεται στις ηλικίες 50 ετών και άνω, ενώ για τις γυναίκες το 25,4% ανήκει στην κατηγορία 40-49 ετών (Πίνακας 5.3).

Πίνακας 5.3 Κατανομή δείγματος ως προς την ηλικία και το φύλο (N=197)

Φύλο * Ηλικία							
			Ηλικία				Total
			22-29	30-39	40-49	50 και άνω	
Φύλο	Ανδρας	Count	12	10	12	19	53
		% of Total	6,1%	5,1%	6,1%	9,6%	26,9%
	Γυναίκα	Count	24	46	50	24	144
		% of Total	12,2%	23,4%	25,4%	12,2%	73,1%
Total	Count		36	56	62	43	197
	% of Total		18,3%	28,4%	31,5%	21,8%	100,0%



Διάγραμμα 5.3 Κατανομή δείγματος ως προς την ηλικία και το φύλο

Οικογενειακή Κατάσταση: Αναφορικά με την οικογενειακή κατάσταση το 36,5% (72 άτομα) είναι άγαμοι και το 59,4% έγγαμοι (117) (Πίνακας 5.4).

Πίνακας 5.4. Οικογενειακή Κατάσταση

Οικογενειακή Κατάσταση					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Άγαμος/η	72	36,5	36,5	36,5
	Έγγαμος/η	117	59,4	59,4	95,9
	Διαζευγμένος/η	8	4,1	4,1	100,0
Total		197	100,0	100,0	

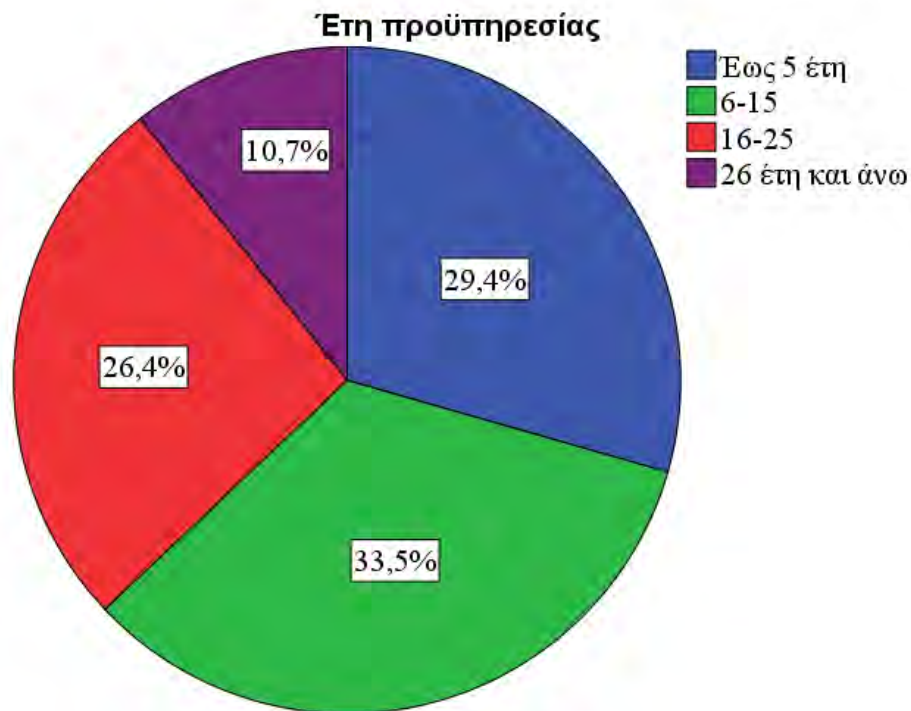


Διάγραμμα 5.4. Οικογενειακή Κατάσταση

Έτη προϋπηρεσίας: Η κατανομή του δείγματος ως προς τα έτη προϋπηρεσίας παρουσιάζεται στον Πίνακα 5.5, στον οποίο φαίνεται πως η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών (62,9) έχει έως 15 έτη προϋπηρεσίας, το 26,4% έχει από 16 έως 25 έτη και το 10,7% πάνω από 26 έτη.

Πίνακας 5.5. Έτη προϋπηρεσίας

Έτη προϋπηρεσίας					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Έως 5 έτη	58	29,4	29,4	29,4
	6-15	66	33,5	33,5	62,9
	16-25	52	26,4	26,4	89,3
	26 έτη και άνω	21	10,7	10,7	100,0
	Total	197	100,0	100,0	

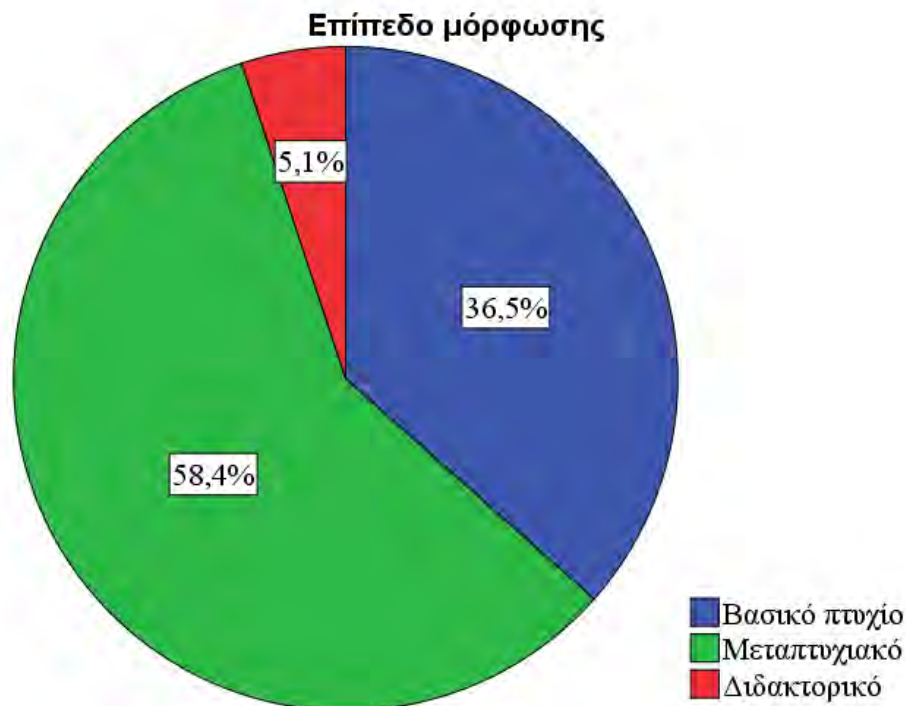


Διάγραμμα 5.5. Έτη προϋπηρεσίας

Επίπεδο μόρφωσης: Στον Πίνακα 5.6 παρουσιάζονται συμπληρωματικές σπουδές των εκπαιδευτικών πέραν του βασικού τους πτυχίου που διαθέτουν οι 72 εκπαιδευτικοί (36,5), το 58,4% (115) είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου και 5,1% (10) διδακτορικού.

Πίνακας 5.6. Επίπεδο μόρφωσης

Επίπεδο μόρφωσης					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Βασικό πτυχίο	72	36,5	36,5	36,5
	Μεταπτυχιακό	115	58,4	58,4	94,9
	Διδακτορικό	10	5,1	5,1	100,0
	Total	197	100,0	100,0	



Διάγραμμα 5.6. Επίπεδο μόρφωσης

Σχέση εργασίας: Αναφορικά με την εργασιακή σχέση των εκπαιδευτικών στα σχολεία όπου υπηρετούν, ότι το 55,3% (109) αυτών είναι μόνιμοι εκπαιδευτικοί και το 44,7% (88) αναπληρωματές/τριες (Πίνακας 5.7.).

Πίνακας 5.7. Σχέση εργασίας

Σχέση εργασίας					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Μόνιμος/η	109	55,3	55,3	55,3
	Αναπληρωτής/τρια	88	44,7	44,7	100,0
	Total	197	100,0	100,0	



Διάγραμμα 5.7. Σχέση εργασίας

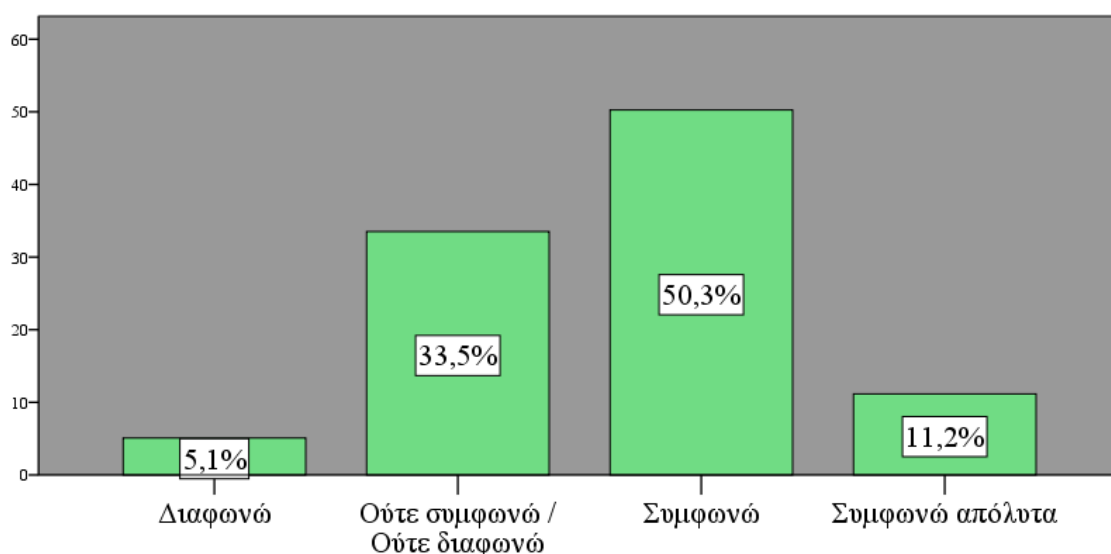
5.2 Περιγραφική στατιστική ανάλυση Ενότητας 2. Οργανωσιακή δέσμευση

Αισθάνομαι συναισθηματικά δεμένος με το χώρο εργασίας μου: Στον Πίνακα 5.8 και αντίστοιχα στο Διάγραμμα 5.8 αναπαρίσταται ο βαθμός της συναισθηματικής δέσμευσης με το χώρο εργασίας των εκπαιδευτικών. Από ότι φαίνεται, κυριαρχεί η θετική τάση, καθώς οι εκπαιδευτικοί δηλώνουν ότι συμφωνούν κατά 61,5% (συμφωνώ 50,3%, συμφωνώ απόλυτα 11,2%), ακολουθεί η μετριοπαθής στάση με 33,5% και τέλος η αρνητική στάση συγκεντρώνει 5,1%.

Πίνακας 5.8. Αισθάνομαι συναισθηματικά δεμένος με το χώρο εργασίας μου

Αισθάνομαι συναισθηματικά δεμένος με το χώρο εργασίας μου					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	10	5,1	5,1	5,1
	Ούτε συμφωνώ / Ούτε διαφωνώ	66	33,5	33,5	38,6
	Συμφωνώ	99	50,3	50,3	88,8
	Συμφωνώ απόλυτα	22	11,2	11,2	100,0
	Total	197	100,0	100,0	

Αισθάνομαι συναισθηματικά δεμένος με το χώρο εργασίας μου



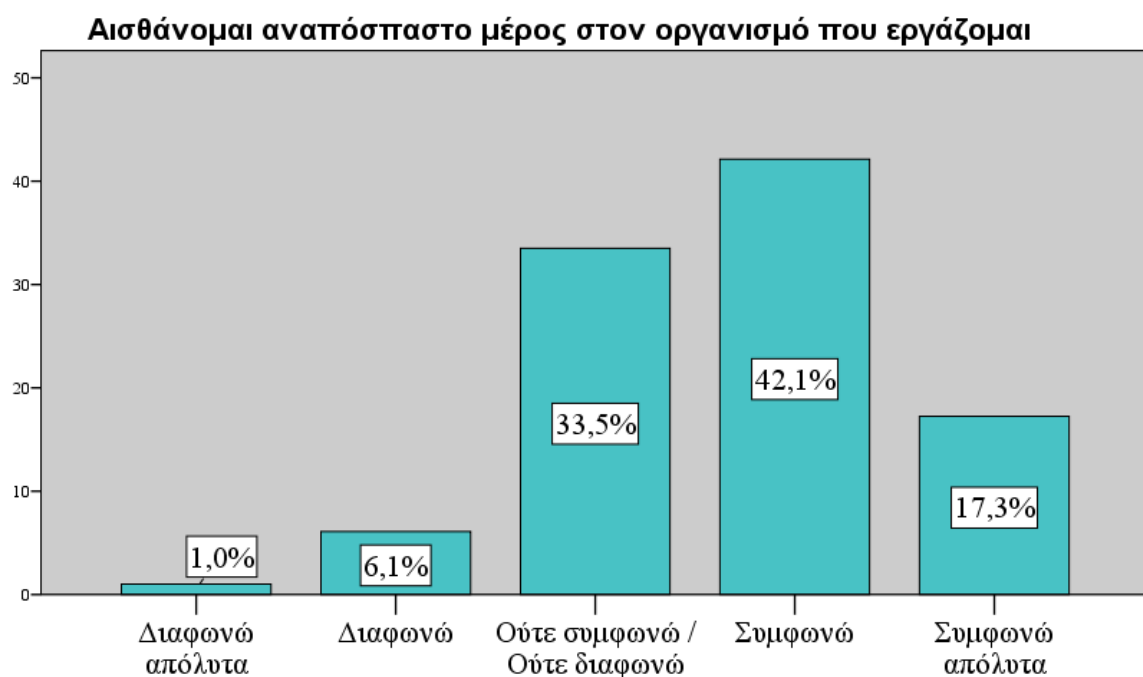
Διάγραμμα 5.8. Αισθάνομαι συναισθηματικά δεμένος με το χώρο εργασίας μου

Αισθάνομαι αναπόσπαστο μέρος στον οργανισμό που εργάζομαι: Στον Πίνακα 5.9 και αντίστοιχα στο Διάγραμμα 5.9 αναπαρίσταται ο βαθμός της δέσμευσης των εκπαιδευτικών ως αναπόσπαστο μέρος της σχολικής μονάδας που υπηρετούν. Φαίνεται να κυριαρχεί η θετική τάση, καθώς οι εκπαιδευτικοί δηλώνουν ότι συμφωνούν κατά 59,4% (συμφωνώ 42,1%, συμφωνώ απόλυτα 17,3%), ακολουθεί η μετριοπαθής στάση με 33,5% και τέλος η αρνητική στάση συγκεντρώνει 7,1% (διαφωνώ 6,1%, διαφωνώ απόλυτα 1%).

Πίνακας 5.9. Αισθάνομαι αναπόσπαστο μέρος στον οργανισμό που εργάζομαι

Αισθάνομαι αναπόσπαστο μέρος στον οργανισμό που εργάζομαι					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	2	1,0	1,0	1,0
	Διαφωνώ	12	6,1	6,1	7,1

Ούτε συμφωνώ /	66	33,5	33,5	40,6
Ούτε διαφωνώ				
Συμφωνώ	83	42,1	42,1	82,7
Συμφωνώ απόλυτα	34	17,3	17,3	100,0
Total	197	100,0	100,0	



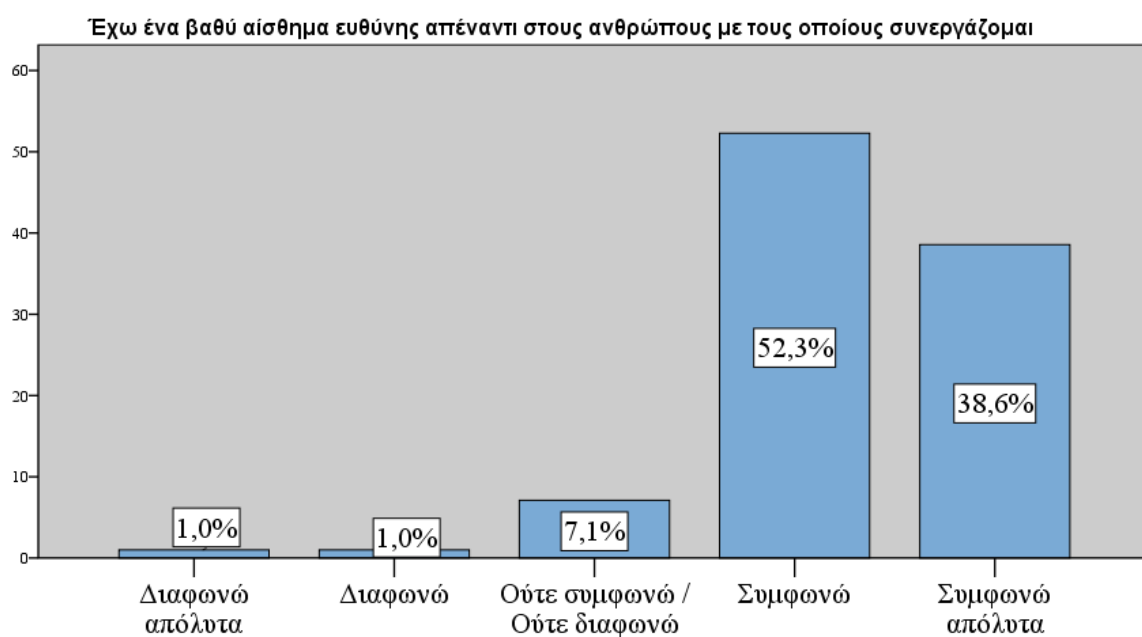
Διάγραμμα 5.9. Αισθάνομαι αναπόσπαστο μέρος στον οργανισμό που εργάζομαι

Έχω ένα βαθύ αίσθημα ευθύνης απέναντι στους ανθρώπους με τους οποίους συνεργάζομαι: Στον Πίνακα 5.10 και αντίστοιχα στο Διάγραμμα 5.10 αναπαρίσταται ο βαθμός της δέσμευσης των εκπαιδευτικών ως προς τους συνεργάτες τους. Φαίνεται να κυριαρχεί η θετική τάση, καθώς οι εκπαιδευτικοί δηλώνουν ότι συμφωνούν κατά 90,9% (συμφωνώ 52,3%, συμφωνώ απόλυτα 38,6%), ακολουθεί η μετριοπαθής στάση με 7,1% και τέλος η αρνητική στάση συγκεντρώνει 2% (διαφωνώ 1%, διαφωνώ απόλυτα 1%).

Πίνακας 5.10. Έχω ένα βαθύ αίσθημα ευθύνης απέναντι στους ανθρώπους με τους οποίους συνεργάζομαι

Έχω ένα βαθύ αίσθημα ευθύνης απέναντι στους ανθρώπους με τους οποίους συνεργάζομαι

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	2	1,0	1,0	1,0
	Διαφωνώ	2	1,0	1,0	2,0
	Ούτε συμφωνώ / Ούτε διαφωνώ	14	7,1	7,1	9,1
	Συμφωνώ	103	52,3	52,3	61,4
	Συμφωνώ απόλυτα	76	38,6	38,6	100,0
	Total	197	100,0	100,0	



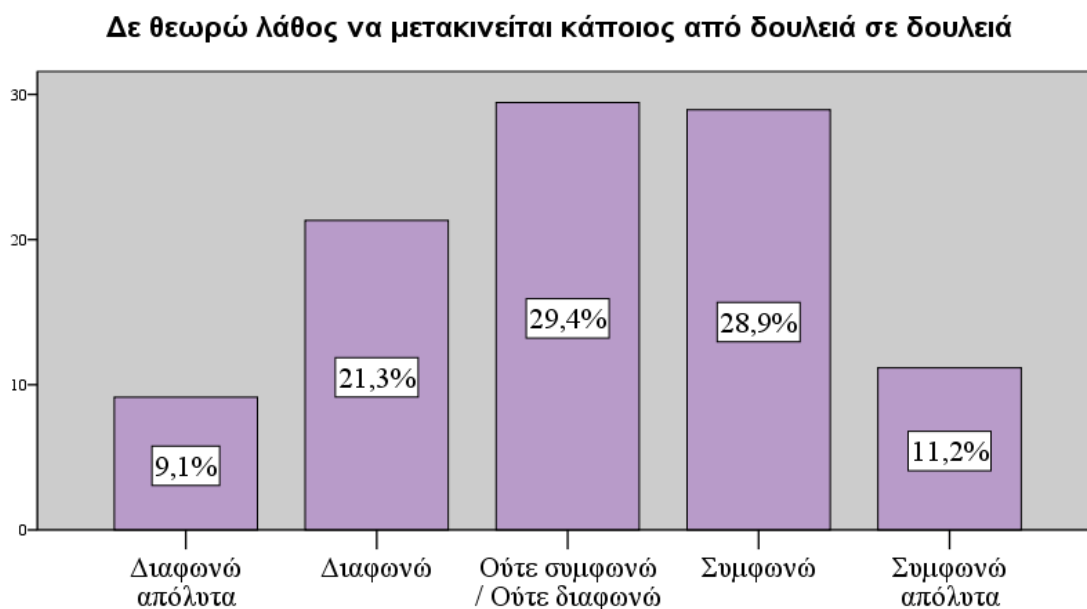
Διάγραμμα 5.10. Έχω ένα βαθύ αίσθημα ευθύνης απέναντι στους ανθρώπους με τους οποίους συνεργάζομαι

Δε θεωρώ λάθος να μετακινείται κάποιος από δουλειά σε δουλειά: Στον Πίνακα 5.11 και αντίστοιχα στο Διάγραμμα 5.11 αναπαρίσταται η άποψη των εκπαιδευτικών ως προς την μετακίνηση σε εργασιακά περιβάλλοντα. Από ότι φαίνεται, κυριαρχεί

οριακά η θετική τάση, καθώς οι εκπαιδευτικοί δηλώνουν ότι συμφωνούν κατά 40,1% (συμφωνώ 28,9%, συμφωνώ απόλυτα 11,2%), η μετριοπαθής στάση με 29,1% και η αρνητική στάση συγκεντρώνει 30,5% (διαφωνώ 21,3%, διαφωνώ απόλυτα 9,1%).

Πίνακας 5.11. Δε θεωρώ λάθος να μετακινείται κάποιος από δουλειά σε δουλειά

Δε θεωρώ λάθος να μετακινείται κάποιος από δουλειά σε δουλειά					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	18	9,1	9,1	9,1
	Διαφωνώ	42	21,3	21,3	30,5
	Ούτε συμφωνώ / Ούτε διαφωνώ	58	29,4	29,4	59,9
	Συμφωνώ	57	28,9	28,9	88,8
	Συμφωνώ απόλυτα	22	11,2	11,2	100,0
	Total	197	100,0	100,0	



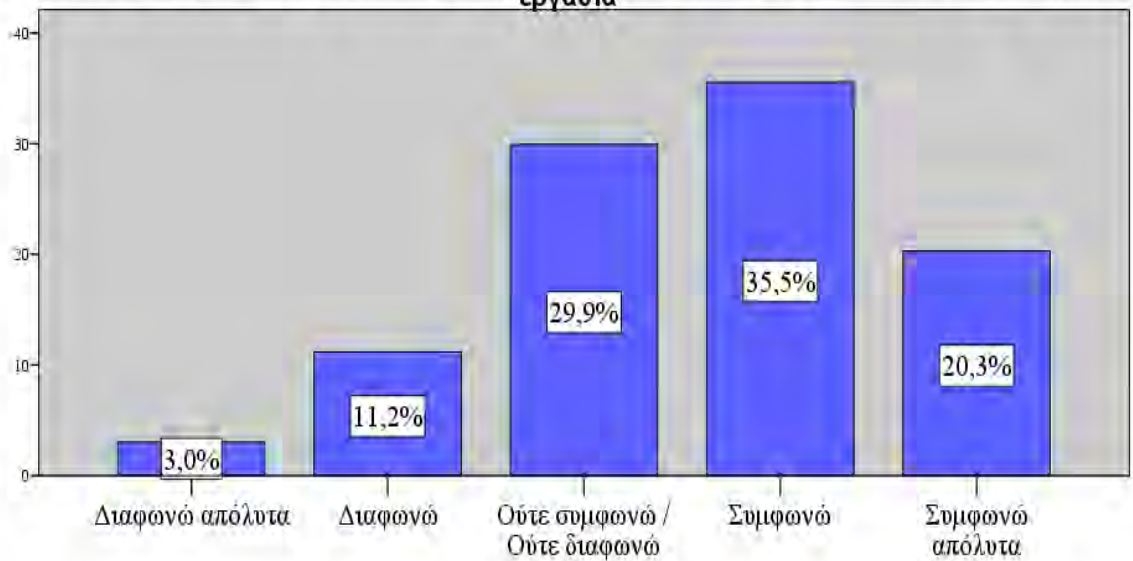
Διάγραμμα 5.11. Δε θεωρώ λάθος να μετακινείται κάποιος από δουλειά σε δουλειά

Θα ήμουν ευτυχισμένος αν ολοκλήρωνα την επαγγελματική μου σταδιοδρομία σε αυτή την εργασία: Στον Πίνακα 5.12 και αντίστοιχα στο Διάγραμμα 5.12 αναπαρίσταται η άποψη των εκπαιδευτικών ως προς τον βαθμό ευτυχίας τον οποίο θα βίωναν σε περίπτωση που ολοκλήρωναν την επαγγελματική μου σταδιοδρομία σε αυτή την εργασία. Από ότι φαίνεται, κυριαρχεί η θετική τάση, καθώς οι εκπαιδευτικοί δηλώνουν ότι συμφωνούν κατά 55,8% (συμφωνώ 35,5%, συμφωνώ απόλυτα 20,3%), ακολουθεί η μετριοπαθής στάση με 29,9% και τέλος η αρνητική στάση συγκεντρώνει 14,2% (διαφωνώ 11,2%, διαφωνώ απόλυτα 3%).

Πίνακας 5.12. Θα ήμουν ευτυχισμένος αν ολοκλήρωνα την επαγγελματική μου σταδιοδρομία σε αυτή την εργασία

Θα ήμουν ευτυχισμένος αν ολοκλήρωνα την επαγγελματική μου σταδιοδρομία σε αυτή την εργασία					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	6	3,0	3,0	3,0
	Διαφωνώ	22	11,2	11,2	14,2
	Ούτε συμφωνώ / Ούτε διαφωνώ	59	29,9	29,9	44,2
	Συμφωνώ	70	35,5	35,5	79,7
	Συμφωνώ απόλυτα	40	20,3	20,3	100,0
	Total	197	100,0	100,0	

Θα ήμουν ευτυχισμένος αν ολοκλήρωνα την επαγγελματική μου σταδιοδρομία σε αυτή την εργασία



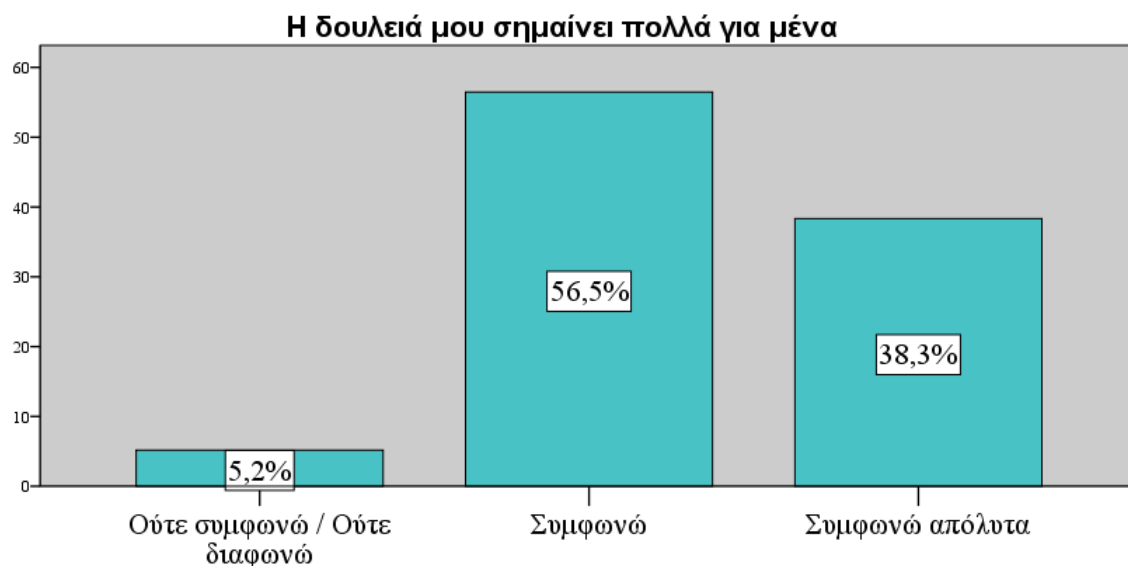
Διάγραμμα 5.12. Θα ήμουν ευτυχισμένος αν ολοκλήρωνα την επαγγελματική μου σταδιοδρομία σε αυτή την εργασία

Η δουλειά μου σημαίνει πολλά για μένα: Στον Πίνακα 5.13 και αντίστοιχα στο Διάγραμμα 5.13 αναπαρίσταται ο βαθμός σημαντικότητας της εργασίας για τους εκπαιδευτικούς. Φαίνεται να κυριαρχεί η θετική τάση, καθώς οι εκπαιδευτικοί δηλώνουν ότι συμφωνούν κατά 94,8% (συμφωνώ 56,5%, συμφωνώ απόλυτα 38,3%) και ακολουθεί η μετριοπαθής στάση με 5,2%.

Πίνακας 5.13. Η δουλειά μου σημαίνει πολλά για μένα

Η δουλειά μου σημαίνει πολλά για μένα					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ούτε συμφωνώ / Ούτε διαφωνώ	10	5,1	5,2	5,2
	Συμφωνώ	109	55,3	56,5	61,7
	Συμφωνώ απόλυτα	74	37,6	38,3	100,0
	Total	193	98,0	100,0	

Missing	System	4	2,0
Total		197	100,0



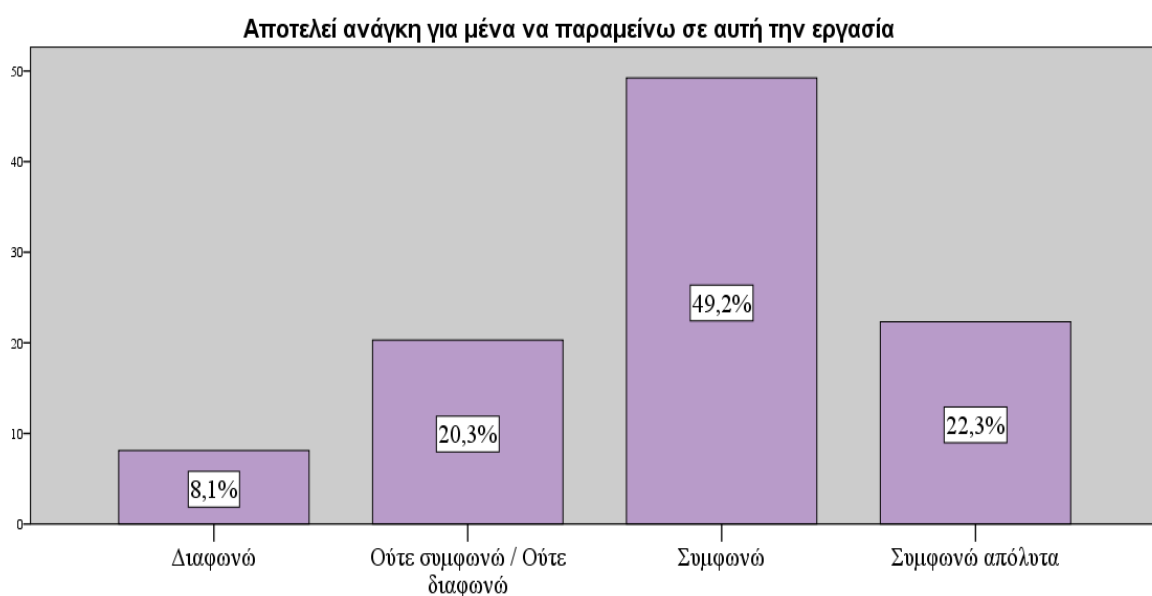
Διάγραμμα 5.13. Η δουλειά μου σημαίνει πολλά για μένα

Αποτελεί ανάγκη για μένα να παραμείνω σε αυτή την εργασία: Στον Πίνακα 5.14 και αντίστοιχα στο Διάγραμμα 5.14 αναπαρίσταται η άποψη των εκπαιδευτικών ως προς την ανάγκη τους να παραμείνουν στην εργασία τους. Από ότι φαίνεται κυριαρχεί η θετική τάση, καθώς οι εκπαιδευτικοί δηλώνουν ότι συμφωνούν κατά 71,58% (συμφωνώ 49,2%, συμφωνώ απόλυτα 22,3%), ακολουθεί η μετριοπαθής στάση με 20,3% και τέλος η αρνητική στάση με 8,1% (διαφωνώ 8,1%, διαφωνώ απόλυτα 0%).

Πίνακας 5.14. Αποτελεί ανάγκη για μένα να παραμείνω σε αυτή την εργασία

Αποτελεί ανάγκη για μένα να παραμείνω σε αυτή την εργασία

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	16	8,1	8,1	8,1
	Ούτε συμφωνώ / Ούτε διαφωνώ	40	20,3	20,3	28,4
	Συμφωνώ	97	49,2	49,2	77,7
	Συμφωνώ απόλυτα	44	22,3	22,3	100,0
Total		197	100,0	100,0	



Διάγραμμα 5.14. Αποτελεί ανάγκη για μένα να παραμείνω σε αυτή την εργασία

Δεν αισθάνομαι καμία υποχρέωση να παραμείνω στη συγκεκριμένη εργασία: Στον Πίνακα 5.15 και αντίστοιχα στο Διάγραμμα 5.15 αναπαρίσταται η άποψη των εκπαιδευτικών ως προς το βαθμό αίσθησης υποχρέωσης να παραμείνουν στη συγκεκριμένη εργασία. Παρατηρούμε ότι κυριαρχεί η θετική τάση, καθώς οι εκπαιδευτικοί δηλώνουν ότι συμφωνούν κατά 14,2% (συμφωνώ 12,2%, συμφωνώ απόλυτα 2%), ακολουθεί η μετριοπαθής στάση με 28,4% και τέλος η αρνητική στάση με 57,4% (διαφωνώ 36%, διαφωνώ απόλυτα 21,3%).

Πίνακας 5.15. Δεν αισθάνομαι καμία υποχρέωση να παραμείνω στη συγκεκριμένη εργασία

Δεν αισθάνομαι καμία υποχρέωση να παραμείνω στη συγκεκριμένη εργασία					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	42	21,3	21,3	21,3
	Διαφωνώ	71	36,0	36,0	57,4
	Ούτε συμφωνώ / Ούτε διαφωνώ	56	28,4	28,4	85,8
	Συμφωνώ	24	12,2	12,2	98,0
	Συμφωνώ απόλυτα	4	2,0	2,0	100,0
	Total	197	100,0	100,0	



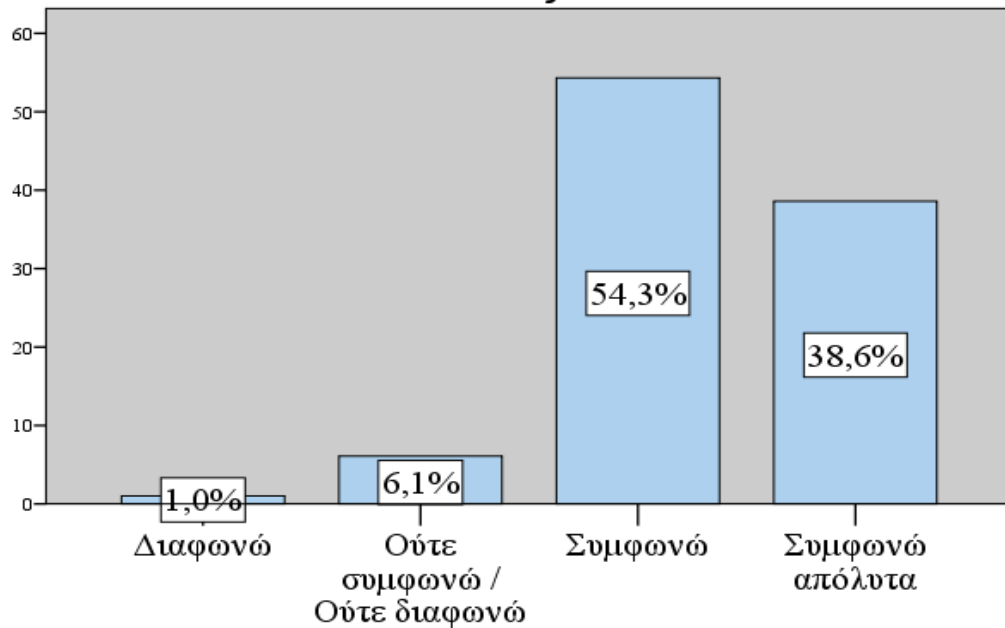
Διάγραμμα 5.15. Δεν αισθάνομαι καμία υποχρέωση να παραμείνω στη συγκεκριμένη εργασία

Πιστεύω στην αξία της αφοσίωσης στη δουλειά που κάνει κάποιος: Στον Πίνακα 5.16 και αντίστοιχα στο Διάγραμμα 5.16 αναπαρίσταται η άποψη των εκπαιδευτικών στο πόσο αφοσιωμένοι είναι στη δουλειά τους. Διακρίνεται κυρίαρχη η θετική τάση, καθώς οι εκπαιδευτικοί δηλώνουν ότι συμφωνούν κατά 92,9% (συμφωνώ 54,3%, συμφωνώ απόλυτα 38,6%), ακολουθεί η μετριοπαθής στάση με 7,1% και τέλος η αρνητική στάση με 1% (διαφωνώ 1%, διαφωνώ απόλυτα 0%).

Πίνακας 5.16. Πιστεύω στην αξία της αφοσίωσης στη δουλειά που κάνει κάποιος

Πιστεύω στην αξία της αφοσίωσης στη δουλειά που κάνει κάποιος					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	2	1,0	1,0	1,0
	Ούτε συμφωνώ / Ούτε διαφωνώ	12	6,1	6,1	7,1
	Συμφωνώ	107	54,3	54,3	61,4
	Συμφωνώ απόλυτα	76	38,6	38,6	100,0
	Total	197	100,0	100,0	

Πιστεύω στην αξία της αφοσίωσης στη δουλειά που κάνει κάποιος



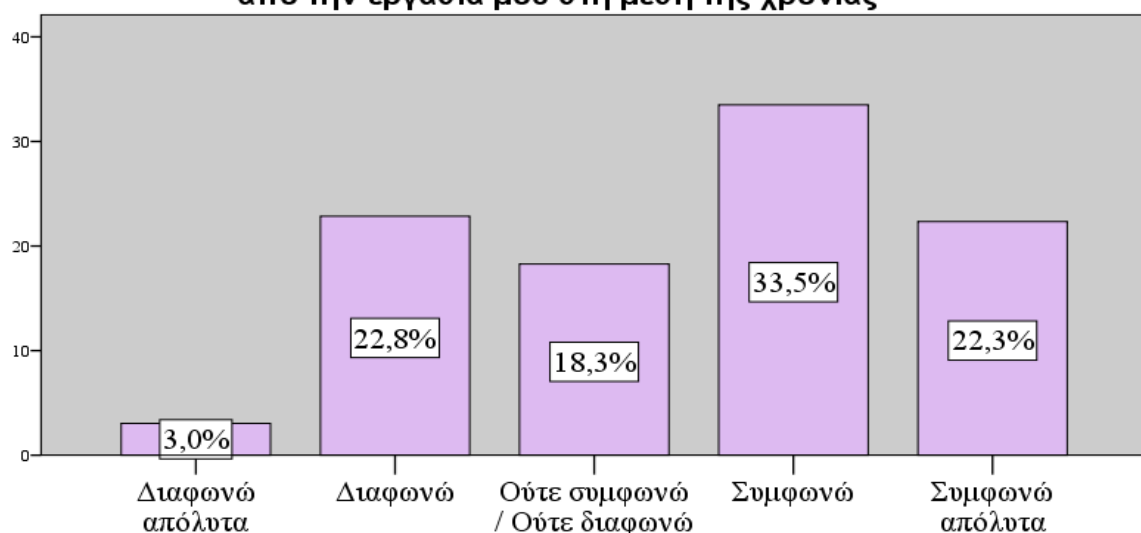
Διάγραμμα 5.16. Πιστεύω στην αξία της αφοσίωσης στη δουλειά που κάνει κάποιος

Αν είχα μια πρόταση για καλύτερη δουλειά δε θα το θεωρούσα σωστό να φύγω από την εργασία μου στη μέση της χρονιάς: Στον Πίνακα 5.17 και αντίστοιχα στο Διάγραμμα 5.17 αναπαρίσταται η άποψη των εκπαιδευτικών, αν θα δέχονταν να αποχωρήσουν από την εργασία τους στη μέση της σχολικής χρονιάς, αν είχαν μια εναλλακτική πρόταση αν θα είχαν μια πρόταση για δουλειά. Οι εκπαιδευτικοί στην ερώτηση αυτή δηλώνουν ότι συμφωνούν κατά 55,8% (συμφωνώ 33,5%, συμφωνώ απόλυτα 22,3%), ακολουθεί η μετριοπαθής στάση με 18,3% και τέλος η αρνητική στάση με 25,9% (διαφωνώ 22,8%, διαφωνώ απόλυτα 3%).

Πίνακας 5.17. Αν είχα μια πρόταση για καλύτερη δουλειά δε θα το θεωρούσα σωστό να φύγω από την εργασία μου στη μέση της χρονιάς

Αν είχα μια πρόταση για καλύτερη δουλειά δε θα το θεωρούσα σωστό να φύγω από την εργασία μου στη μέση της χρονιάς		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	6	3,0	3,0	3,0
	Διαφωνώ	45	22,8	22,8	25,9
	Ούτε συμφωνώ / Ούτε διαφωνώ	36	18,3	18,3	44,2
	Συμφωνώ	66	33,5	33,5	77,7
	Συμφωνώ απόλυτα	44	22,3	22,3	100,0
	Total	197	100,0	100,0	

Αν είχα μια πρόταση για καλύτερη δουλειά δε θα το θεωρούσα σωστό να φύγω από την εργασία μου στη μέση της χρονιάς



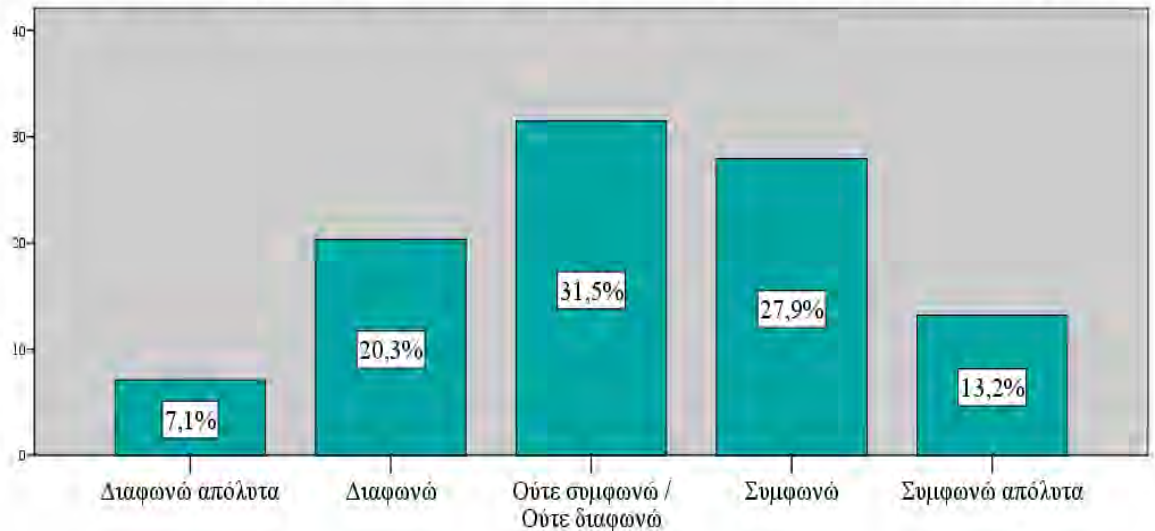
Διάγραμμα 5.17. Αν είχα μια πρόταση για καλύτερη δουλειά δε θα το θεωρούσα σωστό να φύγω από την εργασία μου στη μέση της χρονιάς

Είναι πολύ δύσκολο να παραιτηθώ από την εργασία μου, γιατί έχω ελάχιστες επαγγελματικές επιλογές: Στον Πίνακα 5.18 και αντίστοιχα στο Διάγραμμα 5.18 αναπαρίσταται η άποψη των εκπαιδευτικών ως προς την δυσκολία την οποία αντιμετωπίζουν αναφορικά με μια ενδεχόμενη παραίτηση από την εργασία τους, λόγω ελάχιστων επαγγελματικών επιλογών. Οι ερωτηθέντες εκπαιδευτικοί δηλώνουν ότι συμφωνούν κατά 41% (συμφωνώ 27,9%, συμφωνώ απόλυτα 13,2%), ακολουθεί η μετριοπαθής στάση με 31,5% και τέλος η αρνητική στάση με 27,4% (διαφωνώ 20,3%, διαφωνώ απόλυτα 7,1%).

Πίνακας 5.18. Είναι πολύ δύσκολο να παραιτηθώ από την εργασία μου, γιατί έχω ελάχιστες επαγγελματικές επιλογές

Είναι πολύ δύσκολο να παραιτηθώ από την εργασία μου, γιατί έχω ελάχιστες επαγγελματικές επιλογές					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	14	7,1	7,1	7,1
	Διαφωνώ	40	20,3	20,3	27,4
	Ούτε συμφωνώ / Ούτε διαφωνώ	62	31,5	31,5	58,9
	Συμφωνώ	55	27,9	27,9	86,8
	Συμφωνώ απόλυτα	26	13,2	13,2	100,0
	Total	197	100,0	100,0	

Είναι πολύ δύσκολο να παραιτηθώ από την εργασία μου, γιατί έχω ελάχιστες επαγγελματικές επιλογές



Πίνακας 5.18. Είναι πολύ δύσκολο να παραιτηθώ από την εργασία μου, γιατί έχω ελάχιστες επαγγελματικές επιλογές

Για την ολοκλήρωση της περιγραφικής στατιστικής ανάλυσης της ενότητας 2 αναφορικά με την Οργανωσιακή Δέσμευση ακολουθεί ο Πίνακας 5,19, ο οποίος συγκεντρώνει τις τιμές του μέσου όρου και της τυπικής απόκλισης στις επιμέρους ερωτήσεις, τις εξής:

1. Αισθάνομαι συναισθηματικά δεμένος με το χώρο εργασίας μου: MO 3,6751, TA 0,73958
2. Αισθάνομαι αναπόσπαστο μέρος στον οργανισμό που εργάζομαι: MO 3,6853, TA 0,86451
3. Έχω ένα βαθύ αίσθημα ευθύνης απέναντι στους ανθρώπους με τους οποίους συνεργάζομαι: MO 4,2640, TA 0,72236
4. Δε θεωρώ λάθος να μετακινείται κάποιος από δουλειά σε δουλειά: MO 3,1168, TA 1,14356
5. Θα ήμουν ευτυχισμένος αν ολοκλήωνα την επαγγελματική μου σταδιοδρομία σε αυτή την εργασία: MO 3,5888, TA 1,02940
6. Η δουλειά μου σημαίνει πολλά για μένα: MO 4,3316, TA 0,57181
7. Αποτελεί ανάγκη για μένα να παραμείνω σε αυτή την εργασία: MO 3,8579, TA 0,85720

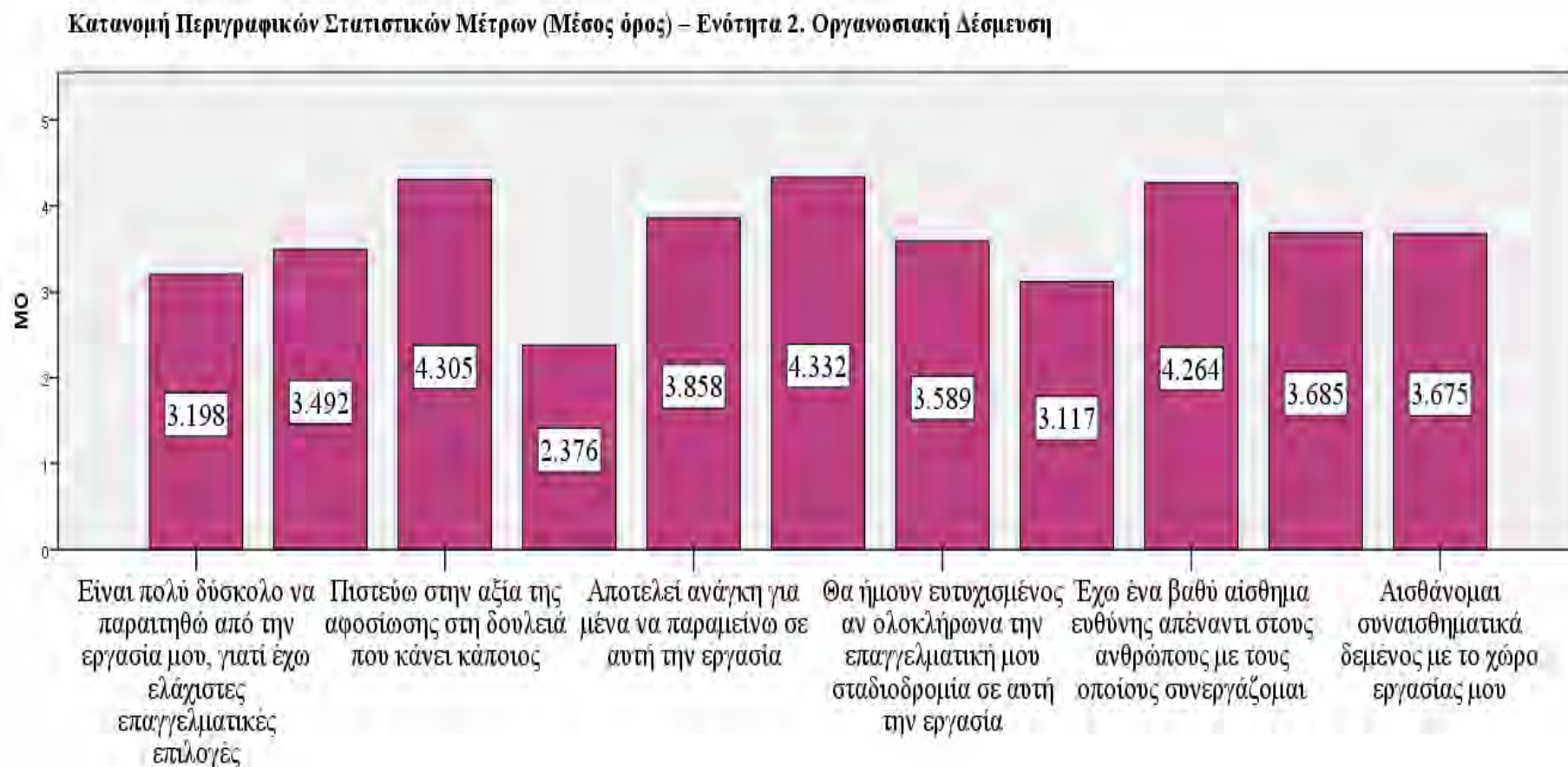
8. Δεν αισθάνομαι καμία υποχρέωση να παραμείνω στη συγκεκριμένη εργασία: MO 2,3756, TA 1,01570
9. Πιστεύω στην αξία της αφοσίωσης στη δουλειά που κάνει κάποιος: MO 4,3046, TA 0,62973
10. Αν είχα μια πρόταση για καλύτερη δουλειά δε θα το θεωρούσα σωστό να φύγω από την εργασία μου στη μέση της χρονιάς: MO 3,4924, TA 1,15890
11. Είναι πολύ δύσκολο να παραιτηθώ από την εργασία μου, γιατί έχω ελάχιστες επαγγελματικές επιλογές: MO 3,1980, TA 1,12322

Πίνακας 5.19. Κατανομή Περιγραφικών Στατιστικών Μέτρων – Ενότητα 2. Οργανωσιακή Δέσμευση

Κατανομή Περιγραφικών Στατιστικών Μέτρων			
Οργανωσιακή	N	Mean	Std. Deviation
Δέσμευση			
Αισθάνομαι συναισθηματικά δεμένος με το χώρο εργασίας μου	197	3,6751	,73958
Αισθάνομαι αναπόσπαστο μέρος στον οργανισμό που εργάζομαι	197	3,6853	,86451
Έχω ένα βαθύ αίσθημα ευθύνης απέναντι στους ανθρώπους με τους οποίους συνεργάζομαι	197	4,2640	,72236
Δε θεωρώ λάθος να μετακινείται κάποιος από δουλειά σε δουλειά	197	3,1168	1,14356
Θα ήμουν ευτυχισμένος αν ολοκλήρωνα την επαγγελματική μου	197	3,5888	1,02940

σταδιοδρομία σε αυτή την εργασία			
Η δουλειά μου σημαίνει πολλά για μένα	193	4,3316	,57181
Αποτελεί ανάγκη για μένα να παραμείνω σε αυτή την εργασία	197	3,8579	,85720
Δεν αισθάνομαι καμία υποχρέωση να παραμείνω στη συγκεκριμένη εργασία	197	2,3756	1,01570
Πιστεύω στην αξία της αφοσίωσης στη δουλειά που κάνει κάποιος	197	4,3046	,62973
Αν είχα μια πρόταση για καλύτερη δουλειά δε θα το θεωρούσα σωστό να φύγω από την εργασία μου στη μέση της χρονιάς	197	3,4924	1,15890
Είναι πολύ δύσκολο να παραιτηθώ από την εργασία μου, γιατί έχω ελάχιστες επαγγελματικές επιλογές	197	3,1980	1,12322
Valid N (listwise)	193		

Διάγραμμα 5.19. Κατανομή Περιγραφικών Στατιστικών Μέτρων – Ενότητα 2. Οργανωσιακή Δέσμευση



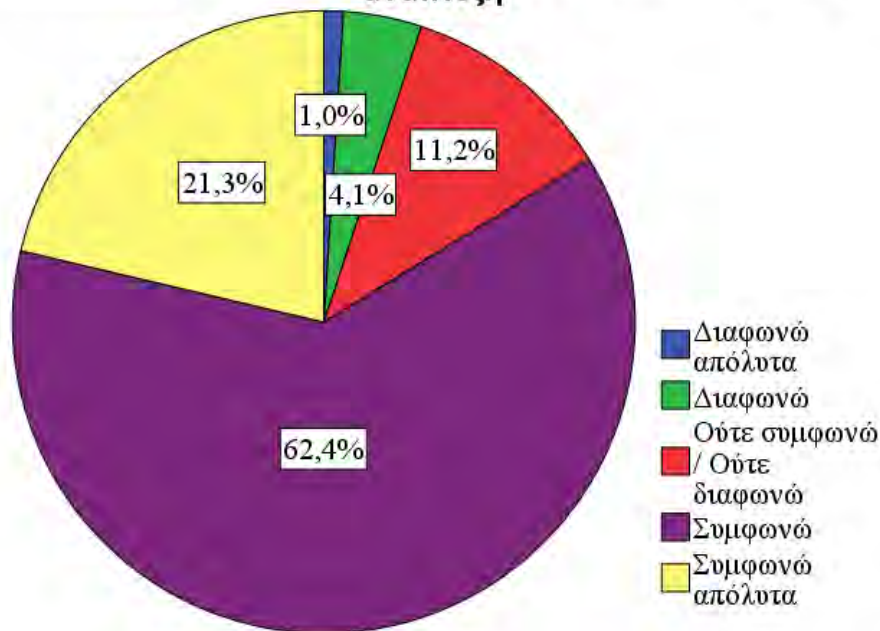
5.3 Περιγραφική στατιστική ανάλυση Ενότητας 3. Νοηματοδότηση Εργασίας

Η δουλειά μου συμβάλλει σημαντικά στην προσωπική μου ανάπτυξη: Στον Πίνακα 5.20 και αντίστοιχα στο Διάγραμμα 5.20 αναπαρίσταται ο βαθμός συμβολής της εργασίας στην προσωπική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών. Διακρίνεται να κυριαρχεί η θετική τάση, καθώς οι εκπαιδευτικοί δηλώνουν ότι συμφωνούν κατά 83,7% (συμφωνώ 62,4%, συμφωνώ απόλυτα 21,3%), ακολουθεί η μετριοπαθής στάση με 11,2% και τέλος η αρνητική στάση συγκεντρώνει 5,1% (διαφωνώ 4,1%, διαφωνώ απόλυτα 1%).

Πίνακας 5.20. Η δουλειά μου συμβάλλει σημαντικά στην προσωπική μου ανάπτυξη

Η δουλειά μου συμβάλλει σημαντικά στην προσωπική μου ανάπτυξη					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	2	1,0	1,0	1,0
	Διαφωνώ	8	4,1	4,1	5,1
	Ούτε συμφωνώ / Ούτε διαφωνώ	22	11,2	11,2	16,2
	Συμφωνώ	123	62,4	62,4	78,7
	Συμφωνώ απόλυτα	42	21,3	21,3	100,0
	Total	197	100,0	100,0	

Η δουλειά μου συμβάλλει σημαντικά στην προσωπική μου ανάπτυξη



Διάγραμμα 5.20. Η δουλειά μου συμβάλλει σημαντικά στην προσωπική μου ανάπτυξη

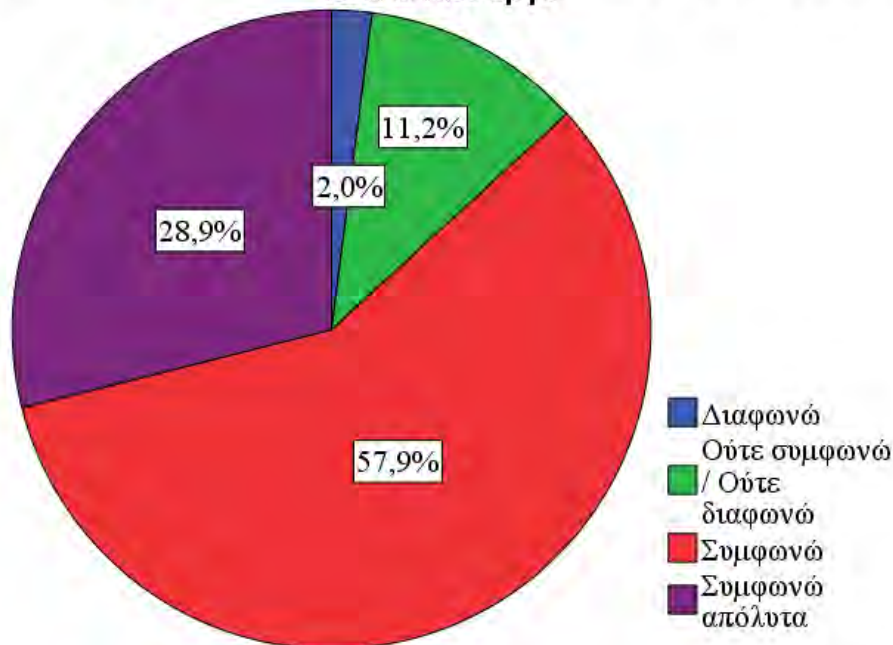
Αισθάνομαι ότι κάνω μια σημαντική δουλειά και προσφέρω κοινωνικό έργο: Στον Πίνακα 5.21 και αντίστοιχα στο Διάγραμμα 5.21 αναπαρίσταται ο βαθμός της αίσθησης που έχει ο εκπαιδευτικός σχετικά με το ότι κάνει μια σημαντική δουλειά και προσφέρει κοινωνικό έργο. Διαπιστώνεται ότι κυριαρχεί η θετική τάση, καθώς οι εκπαιδευτικοί δηλώνουν ότι συμφωνούν κατά 86,8% (συμφωνώ 57,9%, συμφωνώ απόλυτα 28,9%), ακολουθεί η μετριοπαθής στάση με 11,2% και τέλος η αρνητική στάση με 2% (διαφωνώ 2%).

Πίνακας 5.21. Αισθάνομαι ότι κάνω μια σημαντική δουλειά και προσφέρω κοινωνικό έργο

Αισθάνομαι ότι κάνω μια σημαντική δουλειά και προσφέρω κοινωνικό έργο					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	4	2,0	2,0	2,0
	Ούτε συμφωνώ / Ούτε διαφωνώ	22	11,2	11,2	13,2
	Συμφωνώ	114	57,9	57,9	71,1

Συμφωνώ απόλυτα	57	28,9	28,9	100,0
Total	197	100,0	100,0	

Αισθάνομαι ότι κάνω μια σημαντική δουλειά και προσφέρω κοινωνικό έργο



Διάγραμμα 5.21. Αισθάνομαι ότι κάνω μια σημαντική δουλειά και προσφέρω κοινωνικό έργο

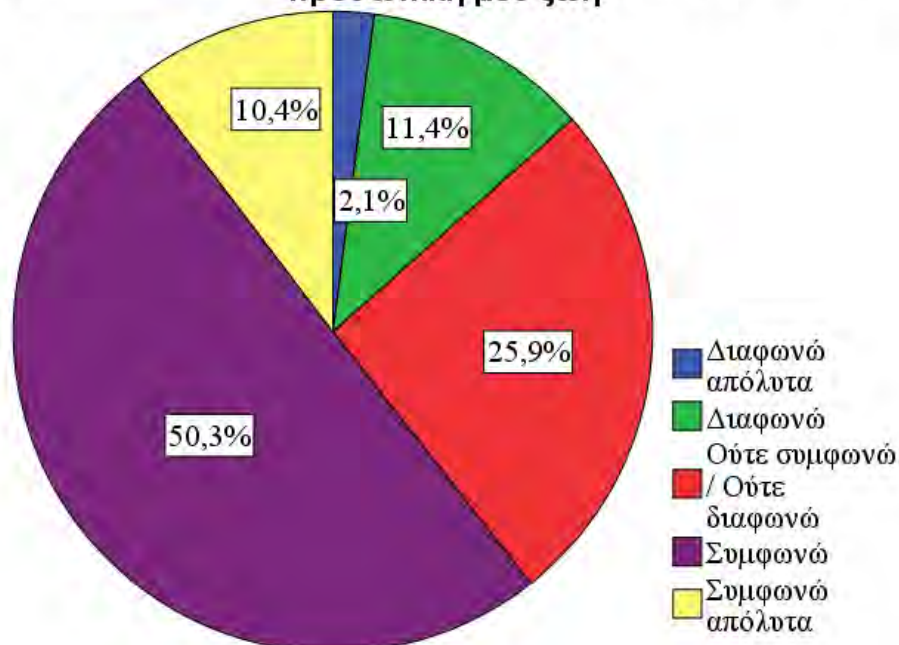
Έχω πετύχει ισορροπία ανάμεσα στην επαγγελματική και προσωπική μου ζωή:
 Στον Πίνακα 5.22 και αντίστοιχα στο Διάγραμμα 5.22 αναπαρίσταται ο βαθμός της αίσθησης που έχει ο εκπαιδευτικός σχετικά με το ότι έχουν πετύχει ισορροπία ανάμεσα στην επαγγελματική και προσωπική τους ζωή. Διαπιστώνεται από τις απαντήσεις των ερωτηθέντων ότι κυριαρχεί η θετική τάση, καθώς οι εκπαιδευτικοί δηλώνουν ότι συμφωνούν κατά 60,7% (συμφωνώ 50,3%, συμφωνώ απόλυτα 10,4%), ακολουθεί η μετριοπαθής στάση με 25,9% και τέλος η αρνητική στάση συγκεντρώνει 13,5% (διαφωνώ 11,4%, διαφωνώ απόλυτα 2,1%).

Πίνακας 5.22. Έχω πετύχει ισορροπία ανάμεσα στην επαγγελματική και προσωπική μου ζωή

Έχω πετύχει ισορροπία ανάμεσα στην επαγγελματική και προσωπική μου ζωή

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	4	2,0	2,1	2,1
	Διαφωνώ	22	11,2	11,4	13,5
	Ούτε συμφωνώ / Ούτε διαφωνώ	50	25,4	25,9	39,4
	Συμφωνώ	97	49,2	50,3	89,6
	Συμφωνώ απόλυτα	20	10,2	10,4	100,0
	Total	193	98,0	100,0	
Missing	System	4	2,0		
Total		197	100,0		

Έχω πετύχει ισορροπία ανάμεσα στην επαγγελματική και προσωπική μου ζωή



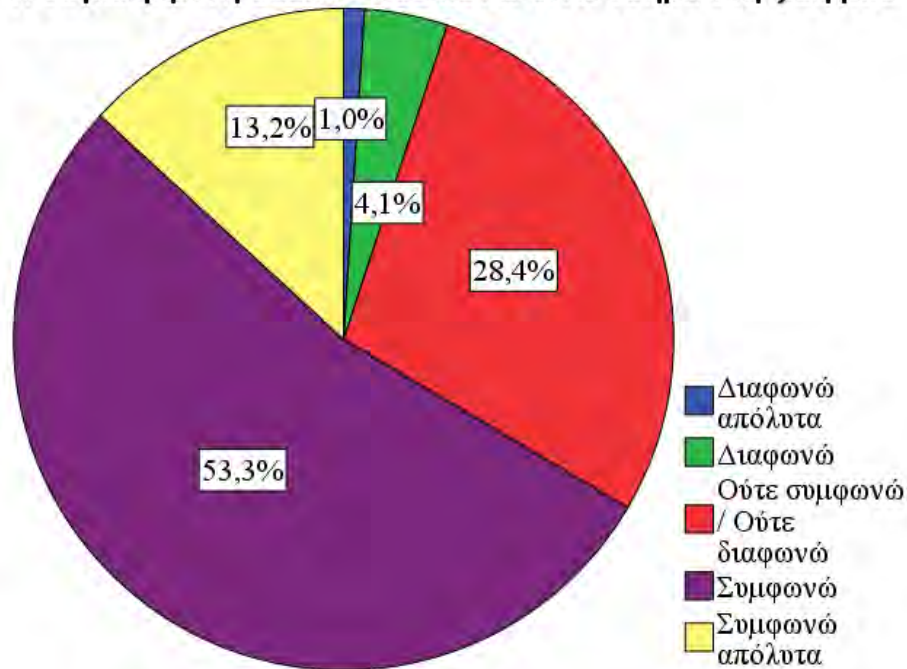
Διάγραμμα 5.22. Έχω πετύχει ισορροπία ανάμεσα στην επαγγελματική και προσωπική μου ζωή

Η συγκεκριμένη δουλειά που κάνω δίνει νόημα στη ζωή μου: Στον Πίνακα 5.23 και αντίστοιχα στο Διάγραμμα 5.23 αναπαρίσταται ο βαθμός της αίσθησης που έχει ο εκπαιδευτικός σχετικά με την εργασία του και κατά πόσο αυτή δίνει νόημα στη ζωή του. Από τις απαντήσεις των συμμετεχόντων διαφαίνεται η θετική τάση, καθώς οι εκπαιδευτικοί δηλώνουν ότι συμφωνούν κατά 66,5% (συμφωνώ 53,3%, συμφωνώ απόλυτα 13,2%), ακολουθεί η μετριοπαθής στάση με 28,4% και τέλος η αρνητική στάση συγκεντρώνει 5,1% (διαφωνώ 4,1%, διαφωνώ απόλυτα 1%).

Πίνακας 5.23. Η συγκεκριμένη δουλειά που κάνω δίνει νόημα στη ζωή μου

Η συγκεκριμένη δουλειά που κάνω δίνει νόημα στη ζωή μου					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	2	1,0	1,0	1,0
	Διαφωνώ	8	4,1	4,1	5,1
	Ούτε συμφωνώ / Ούτε διαφωνώ	56	28,4	28,4	33,5
	Συμφωνώ	105	53,3	53,3	86,8
	Συμφωνώ απόλυτα	26	13,2	13,2	100,0
	Total	197	100,0	100,0	

Η συγκεκριμένη δουλειά που κάνω δίνει νόημα στη ζωή μου



Διάγραμμα 5.23. Η συγκεκριμένη δουλειά που κάνω δίνει νόημα στη ζωή μου

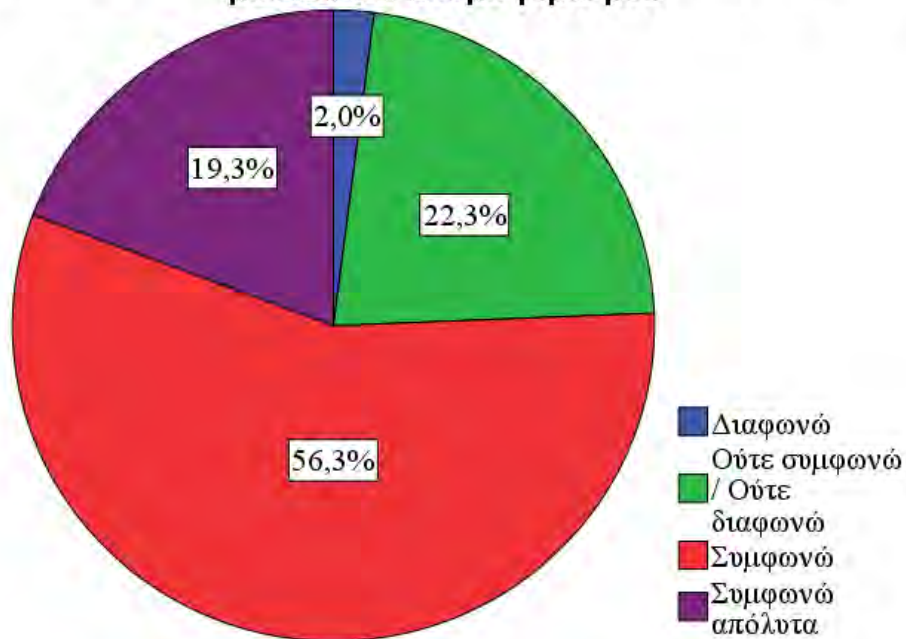
Η δουλειά μου με βοηθάει να κατανοήσω καλύτερα τον εαυτό και τον κόσμο γύρω μου: Στον Πίνακα 5.24 και αντίστοιχα στο Διάγραμμα 5.24 αναπαρίσταται ο βαθμός της αίσθησης που έχει ο εκπαιδευτικός σχετικά με το αν η εργασία του τον βοηθά να κατανοήσει καλύτερα τον εαυτό του και τον κόσμο γύρω του. Διαπιστώνεται από τις απαντήσεις των ερωτηθέντων ότι κυριαρχεί η θετική τάση, καθώς οι εκπαιδευτικοί δηλώνουν ότι συμφωνούν κατά 75,6% (συμφωνώ 56,3%, συμφωνώ απόλυτα 19,3%), ακολουθεί η μετριοπαθής στάση με 22,3% και τέλος η αρνητική στάση συγκεντρώνει 2% (διαφωνώ 2%).

Πίνακας 5.24. Η δουλειά μου με βοηθάει να κατανοήσω καλύτερα τον εαυτό και τον κόσμο γύρω μου

Η δουλειά μου με βοηθάει να κατανοήσω καλύτερα τον εαυτό και τον κόσμο γύρω μου					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	4	2,0	2,0	2,0

Ούτε συμφωνώ /	44	22,3	22,3	24,4
Ούτε διαφωνώ				
Συμφωνώ	111	56,3	56,3	80,7
Συμφωνώ απόλυτα	38	19,3	19,3	100,0
Total	197	100,0	100,0	

Η δουλειά μου με βοηθάει να κατανοήσω καλύτερα τον εαυτό μου και τον κόσμο γύρω μου



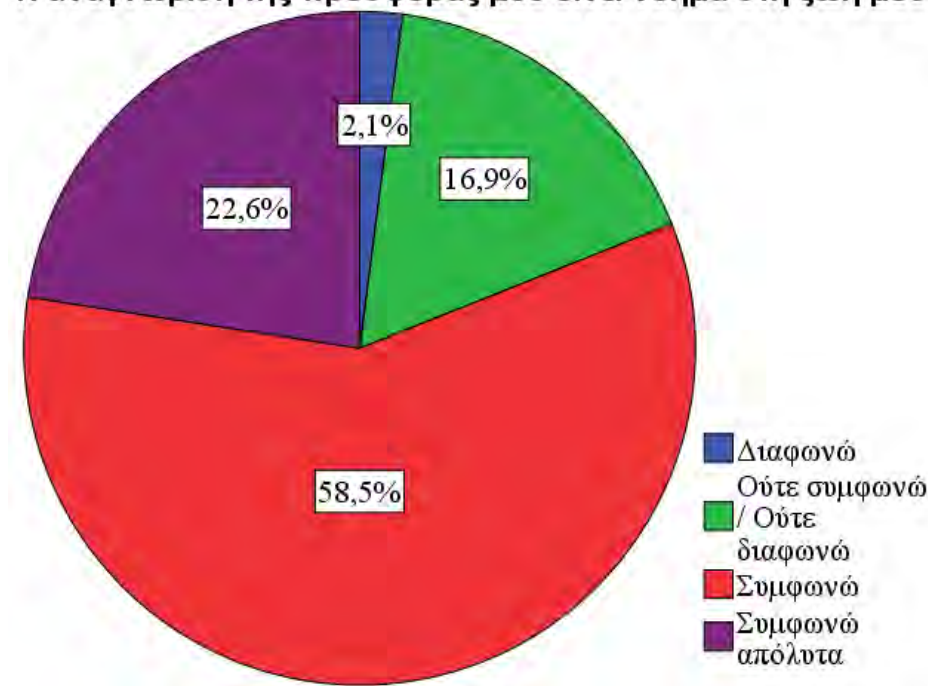
Διάγραμμα 5.24. Η δουλειά μου με βοηθάει να κατανοήσω καλύτερα τον εαυτό και τον κόσμο γύρω μου

Η αναγνώριση της προσφοράς μου δίνει νόημα στη ζωή μου: Στον Πίνακα 5.25 και αντίστοιχα στο Διάγραμμα 5.25 αναπαρίσταται ο βαθμός της αίσθησης που έχει ο εκπαιδευτικός σχετικά με την αναγνώριση από την εργασία του και κατά πόσο αυτή δίνει νόημα στη ζωή του. Διαφαίνεται ως κυρίαρχη η θετική τάση, καθώς οι εκπαιδευτικοί δηλώνουν ότι συμφωνούν με την άποψη αυτή κατά 81,1% (συμφωνώ 58,5%, συμφωνώ απόλυτα 22,6%), ακολουθεί η μετριοπαθής στάση με 16,9% και τέλος η αρνητική στάση με 2% (διαφωνώ 2%).

Πίνακας 5.25. Η αναγνώριση της προσφοράς μου δίνει νόημα στη ζωή μου

Η αναγνώριση της προσφοράς μου δίνει νόημα στη ζωή μου					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	4	2,0	2,1	2,1
	Ούτε συμφωνώ / Ούτε διαφωνώ	33	16,8	16,9	19,0
	Συμφωνώ	114	57,9	58,5	77,4
	Συμφωνώ απόλυτα	44	22,3	22,6	100,0
	Total	195	99,0	100,0	
Missing	System	2	1,0		
Total		197	100,0		

Η αναγνώριση της προσφοράς μου δίνει νόημα στη ζωή μου



Διάγραμμα 5.25. Η αναγνώριση της προσφοράς μου δίνει νόημα στη ζωή μου

Τί δίνει μεγαλύτερο νόημα στην εργασία σας: Στον Πίνακα 5.26 και αντίστοιχα στο Διάγραμμα 5.26 αναπαρίστανται οι απόψεις των εκπαιδευτικών αναφορικά με τι δίνει νόημα στη εργασία τους. Διαπιστώνεται από τις απαντήσεις των ερωτηθέντων ότι οι

παράγοντες που δίνουν νόημα στην εργασία είναι οι μισθολογικές απολαβές 6,1%, οι ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη 14,2%, το κύρος του επαγγέλματος 7,1%, η αγάπη για το επάγγελμα μου 46,7% και η επαφή με άλλους ανθρώπους 25,9%.

Πίνακας 5.26. Τί δίνει μεγαλύτερο νόημα στην εργασία σας;

Τί δίνει μεγαλύτερο νόημα στην εργασία σας;					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Μισθολογικές απολαβές	12	6,1	6,1	6,1
	Ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη	28	14,2	14,2	20,3
	Κύρος του επαγγέλματος	14	7,1	7,1	27,4
	Αγάπη για το επάγγελμα μου	92	46,7	46,7	74,1
	Επαφή με άλλους ανθρώπους	51	25,9	25,9	100,0
	Total	197	100,0	100,0	



Διάγραμμα 5.26. Τί δίνει μεγαλύτερο νόημα στην εργασία σας;

Για την ολοκλήρωση της περιγραφικής στατιστικής ανάλυσης της ενότητας 3 αναφορικά με την Οργανωσιακή Δέσμευση ακολουθεί ο Πίνακας 5.27, ο οποίος συγκεντρώνει τις τιμές του μέσου όρου και της τυπικής απόκλισης στις επιμέρους ερωτήσεις, τις εξής:

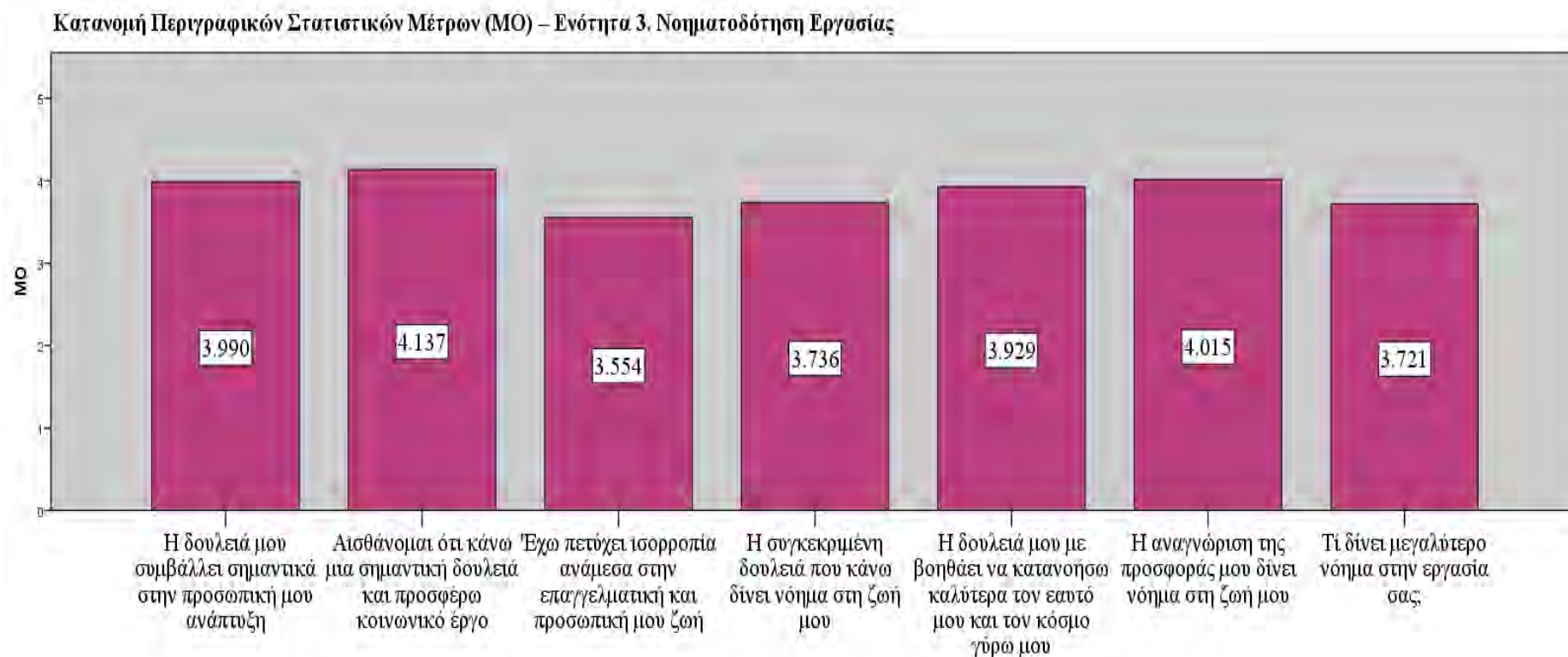
1. Η δουλειά μου συμβάλλει σημαντικά στην προσωπική μου ανάπτυξη: MO 3,9898, TA ,76258
2. Αισθάνομαι ότι κάνω μια σημαντική δουλειά και προσφέρω κοινωνικό έργο: MO 4,1371, TA 0,68251
3. Έχω πετύχει ισορροπία ανάμεσα στην επαγγελματική και προσωπική μου ζωή: MO 3,5544, TA 0,90046
4. Η συγκεκριμένη δουλειά που κάνω δίνει νόημα στη ζωή μου: MO 3,7360, TA 0,77681
5. Η δουλειά μου με βοηθάει να κατανοήσω καλύτερα τον εαυτό μου και τον κόσμο γύρω μου: MO 3,9289, TA 0,70351
6. Η αναγνώριση της προσφοράς μου δίνει νόημα στη ζωή μου: MO 4,0154, TA 0,69220

7. Τί δίνει μεγαλύτερο νόημα στην εργασία σας; : ΜΟ 3,7208, ΤΑ 1,17292

Πίνακας 5.27. Κατανομή Περιγραφικών Στατιστικών Μέτρων – Ενότητα 3. Νοηματοδότηση Εργασίας

Descriptive Statistics			
Νοηματοδότηση	N	Mean	Std. Deviation
Εργασίας			
Η δουλειά μου συμβάλλει σημαντικά στην προσωπική μου ανάπτυξη	197	3,9898	,76258
Αισθάνομαι ότι κάνω μια σημαντική δουλειά και προσφέρω κοινωνικό έργο	197	4,1371	,68251
Έχω πετύχει ισορροπία ανάμεσα στην επαγγελματική και προσωπική μου ζωή	193	3,5544	,90046
Η συγκεκριμένη δουλειά που κάνω δίνει νόημα στη ζωή μου	197	3,7360	,77681
Η δουλειά μου με βοηθάει να κατανοήσω καλύτερα τον εαυτό μου και τον κόσμο γύρω μου	197	3,9289	,70351
Η αναγνώριση της προσφοράς μου δίνει νόημα στη ζωή μου	195	4,0154	,69220
Τί δίνει μεγαλύτερο νόημα στην εργασία σας;	197	3,7208	1,17292
Valid N (listwise)	193		

Διάγραμμα 5.27. Κατανομή Περιγραφικών Στατιστικών Μέτρων – Ενότητα 3. Νοηματοδότηση Εργασίας



5.4 Περιγραφική στατιστική ανάλυση Ενότητας 4. Επαγγελματική Ικανοποίηση

Συνθήκες εργασίας: Στον Πίνακα 5.28 και αντίστοιχα στο Διάγραμμα 5.28 αναπαρίσταται ο βαθμός επίδρασης των συνθηκών εργασίας στην επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Διαπιστώνεται από τις απαντήσεις των ερωτηθέντων ότι οι εκπαιδευτικοί δηλώνουν ότι οι συνθήκες εργασίας επιδρούν σε μέτριο βαθμό κατά 42%, σε υψηλό βαθμό 40,4% (πολύ 28%, πάρα πολύ 12,4%), και τέλος σε χαμηλό βαθμό κατά 17,6% (λίγο 11,4%, πολύ λίγο 6,2%).

Πίνακας 5.28. Συνθήκες εργασίας

Συνθήκες εργασίας		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πολύ λίγο	12	6,1	6,2	6,2
	Λίγο	22	11,2	11,4	17,6
	Ούτε λίγο / Ούτε πολύ	81	41,1	42,0	59,6
	Πολύ	54	27,4	28,0	87,6
	Πάρα πολύ	24	12,2	12,4	100,0
	Total	193	98,0	100,0	
Missing	System	4	2,0		
Total		197	100,0		



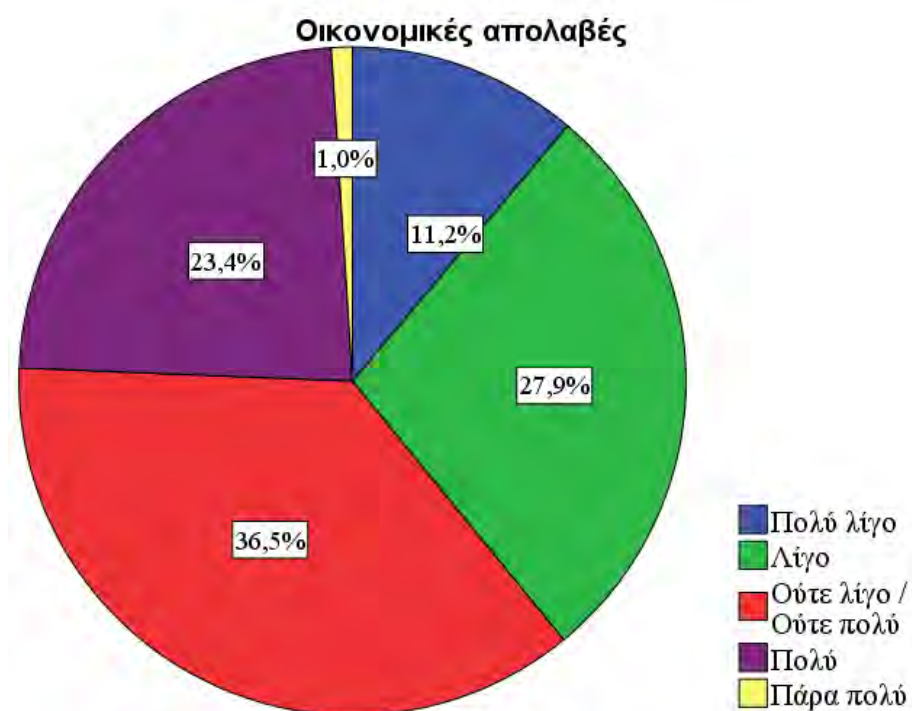
Διάγραμμα 5.28. Συνθήκες εργασίας

Οικονομικές απολαβές: Στον Πίνακα 5.29 και στο Διάγραμμα 5.29 αναπαρίστανται ο βαθμός επίδρασης των οικονομικών απολαβών στην επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Από ότι φαίνεται οι εκπαιδευτικοί δηλώνουν ότι οι οικονομικές απολαβές επιδρούν σε χαμηλό βαθμό κατά 39,1% (λίγο 27,9%, πολύ λίγο 11,2%), σε μέτριο βαθμό κατά 36,5% και τέλος σε υψηλό βαθμό κατά 24,4% (πολύ 23,4%, πάρα πολύ 1%).

Πίνακας 5.29. Οικονομικές απολαβές

Οικονομικές απολαβές					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πολύ λίγο	22	11,2	11,2	11,2
	Λίγο	55	27,9	27,9	39,1
	Ούτε λίγο / Ούτε πολύ	72	36,5	36,5	75,6

Πολύ	46	23,4	23,4	99,0
Πάρα πολύ	2	1,0	1,0	100,0
Total	197	100,0	100,0	



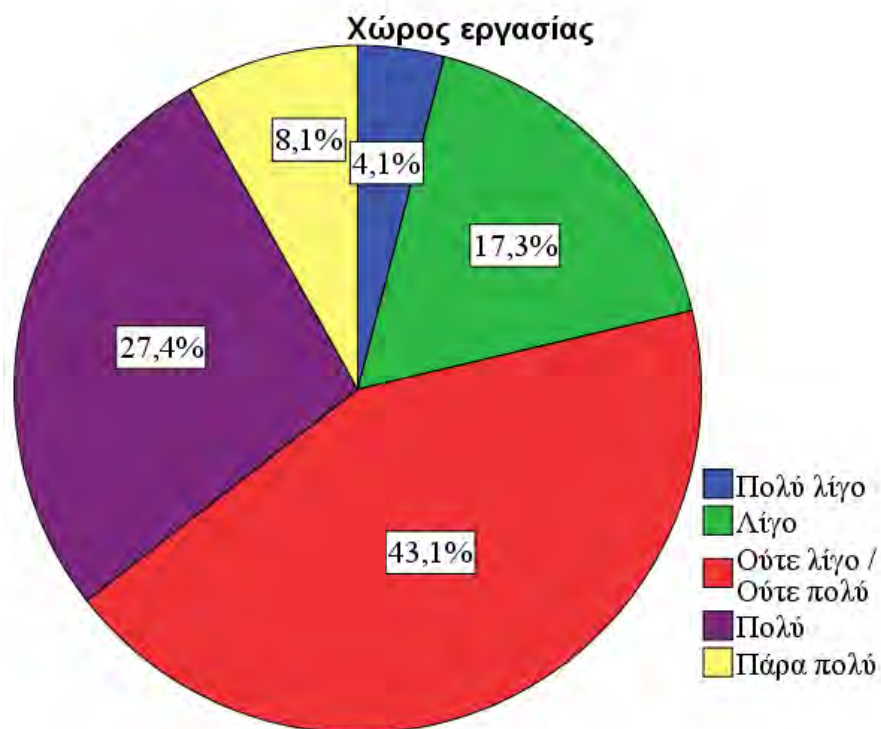
Διάγραμμα 5.29. Οικονομικές απολαβές

Χώρος εργασίας: Στον Πίνακα 5.30 και στο Διάγραμμα 5.30 αναπαρίσταται ο βαθμός επίδρασης του χώρου εργασίας στην επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Διαπιστώνεται από τις απαντήσεις των συμμετεχόντων ότι ο χώρος εργασίας επιδρά σε χαμηλό βαθμό κατά 21,3% (λίγο 17,3%, πολύ λίγο 4,1%), σε μέτριο βαθμό κατά 43,1% και τέλος σε υψηλό βαθμό κατά 35,5% (πολύ 27,4%, πάρα πολύ 8,1%).

Πίνακας 5.30. Χώροι εργασίας

Χώρος εργασίας		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πολύ λίγο	8	4,1	4,1	4,1

Λίγο	34	17,3	17,3	21,3
Ούτε λίγο / Ούτε πολύ	85	43,1	43,1	64,5
Πολύ	54	27,4	27,4	91,9
Πάρα πολύ	16	8,1	8,1	100,0
Total	197	100,0	100,0	

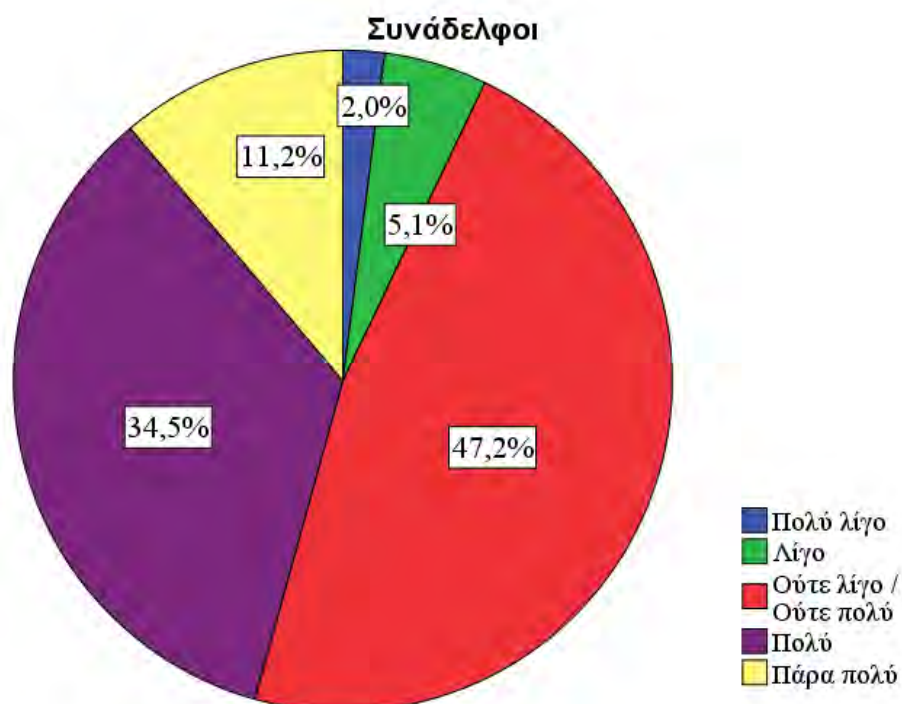


Διάγραμμα 5.30. Χώροι εργασίας

Συνάδελφοι: Στον Πίνακα 5.31 και στο Διάγραμμα 5.31 αναπαρίσταται ο βαθμός επίδρασης των συναδέλφων στην επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Διαπιστώνεται από τις απαντήσεις των ερωτηθέντων ότι οι εκπαιδευτικοί δηλώνουν ότι οι συνάδερφοί τους επιδρούν σε χαμηλό βαθμό κατά 7,1% (λίγο 5,1%, πολύ λίγο 2%), σε μέτριο βαθμό κατά 47,2% και τέλος σε υψηλό βαθμό κατά 45,7% (πολύ 34,5%, πάρα πολύ 11,2%).

Πίνακας 5.31. Συνάδελφοι

Συνάδελφοι		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πολύ λίγο	4	2,0	2,0	2,0
	Λίγο	10	5,1	5,1	7,1
	Ούτε λίγο / Ούτε πολύ	93	47,2	47,2	54,3
	Πολύ	68	34,5	34,5	88,8
	Πάρα πολύ	22	11,2	11,2	100,0
	Total	197	100,0	100,0	



Διάγραμμα 5.31. Συνάδελφοι

Διευθυντής/τρια: Στον Πίνακα 5.32 και στο Διάγραμμα 5.32 αναπαρίσταται ο βαθμός επίδρασης του Διευθυντή/τριας στην επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Φαίνεται ότι ο Διευθυντής/τρια επιδρά στην επαγγελματική ικανοποίηση σε χαμηλό

βαθμό κατά 7,1% (λίγο 5,1%, πολύ λίγο 2%), σε μέτριο βαθμό κατά 47,2% και τέλος σε υψηλό βαθμό κατά 45,7% (πολύ 34,5%, πάρα πολύ 11,2%).

Πίνακας 5.32. Διευθυντής/τρια

Διευθυντής/τρια		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πολύ λίγο	12	6,1	6,1	6,1
	Λίγο	24	12,2	12,2	18,3
	Ούτε λίγο / Ούτε πολύ	63	32,0	32,0	50,3
	Πολύ	76	38,6	38,6	88,8
	Πάρα πολύ	22	11,2	11,2	100,0
	Total	197	100,0	100,0	



Διάγραμμα 5.32. Διευθυντής/τρια

Δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης: Στον Πίνακα 5.33 και στο Διάγραμμα 5.33 αναπαρίσταται ο βαθμός επίδρασης των δυνατοτήτων επαγγελματικής εξέλιξης στην επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Από τις απαντήσεις των συμμετεχόντων ότι διαπιστώνεται ότι οι δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης επιδρούν στην επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών σε χαμηλό βαθμό κατά 34% (λίγο 9,1%, πολύ λίγο 34%), σε μέτριο βαθμό κατά 36,52% και τέλος σε υψηλό βαθμό κατά 20,2% (πολύ 16,2%, πάρα πολύ 4,1%).

Πίνακας 5.33. Δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης

Δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πολύ λίγο	18	9,1	9,1	9,1
	Λίγο	67	34,0	34,0	43,1
	Ούτε λίγο / Ούτε πολύ	72	36,5	36,5	79,7
	Πολύ	32	16,2	16,2	95,9
	Πάρα πολύ	8	4,1	4,1	100,0
Total		197	100,0	100,0	



Πίνακας 5.33. Δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης

Δυνατότητα συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων: Στον Πίνακα 5.34 και στο Διάγραμμα 5.34 αναπαρίσταται ο βαθμός επίδρασης των δυνατοτήτων συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων στην επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Διαπιστώνεται από τις απαντήσεις των ερωτηθέντων ότι η συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων επιδρά μεν στην επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών αλλά σε χαμηλό βαθμό κατά 35% (λίγο 29,9%, πολύ λίγο 5,1%), σε μέτριο βαθμό κατά 35,5% και τέλος σε υψηλό βαθμό κατά 29,5% (πολύ 24,4%, πάρα πολύ 5,1%).

Πίνακας 5.34. Δυνατότητα συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων

Δυνατότητα συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πολύ λίγο	10	5,1	5,1	5,1

Λίγο	59	29,9	29,9	35,0
Ούτε λίγο / Ούτε πολύ	70	35,5	35,5	70,6
Πολύ	48	24,4	24,4	94,9
Πάρα πολύ	10	5,1	5,1	100,0
Total	197	100,0	100,0	



Διάγραμμα 5.34. Δυνατότητα συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων

Συνεργασία με όλους τους εμπλεκόμενους: Στον Πίνακα 5.35 και στο Διάγραμμα 5.35 αναπαρίσταται ο βαθμός επίδρασης της συνεργασίας των εκπαιδευτικών. Σύμφωνα με τις απαντήσεις των συμμετεχόντων στην έρευνα η συνεργασία με όλους τους εμπλεκόμενους επιδρά στην επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών σε χαμηλό βαθμό κατά 15,2% (λίγο 13,2%, πολύ λίγο 6,1%), σε μέτριο βαθμό κατά 58,4% και σε υψηλό βαθμό κατά 29,5% (πολύ 24,4%, πάρα πολύ 5,1%).

Πίνακας 5.35. Συνεργασία με όλους τους εμπλεκόμενους

Συνεργασία με όλους τους εμπλεκομένους					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πολύ λίγο	4	2,0	2,0	2,0
	Λίγο	26	13,2	13,2	15,2
	Ούτε λίγο / Ούτε πολύ	85	43,1	43,1	58,4
	Πολύ	70	35,5	35,5	93,9
	Πάρα πολύ	12	6,1	6,1	100,0
	Total	197	100,0	100,0	



Διάγραμμα Συνεργασία με όλους τους εμπλεκομένους

Κουλτούρα οργανισμού: Στον Πίνακα 5.36 και στο Διάγραμμα 5.36 αναπαρίστανται οι απόψεις των εκπαιδευτικών σχετικά με την κουλτούρα του οργανισμού και πως αυτή επιδρά στην επαγγελματική ικανοποίηση τους. Διαπιστώνεται από τις απαντήσεις τους ότι η κουλτούρα του σχολείου επιδρά σε χαμηλό βαθμό και σε

ποσοστό 27,9% (λίγο 6,1%, πολύ λίγο 21,8%), σε μέτριο βαθμό σε ποσοστό 41,6% και σε υψηλό βαθμό σε ποσοστό 30,4% (πολύ 21,3%, πάρα πολύ 9,1%).

Πίνακας 5.36. Κουλτούρα οργανισμού

Κουλτούρα οργανισμού					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πολύ λίγο	12	6,1	6,1	6,1
	Λίγο	43	21,8	21,8	27,9
	Ούτε λίγο / Ούτε πολύ	82	41,6	41,6	69,5
	Πολύ	42	21,3	21,3	90,9
	Πάρα πολύ	18	9,1	9,1	100,0
	Total	197	100,0	100,0	



Διάγραμμα 5.36. Κουλτούρα οργανισμού

Δυνατότητες βελτίωσης των επαγγελματικών δεξιοτήτων: Στον Πίνακα 5.37 και στο Διάγραμμα 5.37 αναπαρίσταται σε ποιο βαθμό οι δυνατότητες βελτίωσης των επαγγελματικών δεξιοτήτων των εκπαιδευτικών ασκεί επίδραση στην επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Από τις απαντήσεις των ερωτηθέντων διαπιστώνεται ότι οι δυνατότητες βελτίωσης των επαγγελματικών δεξιοτήτων επιδρά σε χαμηλό βαθμό και πιο συγκεκριμένα σε ποσοστό 40,1% (λίγο 8,1%, πολύ λίγο 32%), σε μέτριο βαθμό κατά 32,5% και σε υψηλό βαθμό κατά 27,4% (πολύ 15,2%, πάρα πολύ 15,2%).

Πίνακας 5.37. Δυνατότητες βελτίωσης των επαγγελματικών δεξιοτήτων

Δυνατότητες βελτίωσης των επαγγελματικών δεξιοτήτων					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πολύ λίγο	16	8,1	8,1	8,1
	Λίγο	63	32,0	32,0	40,1
	Ούτε λίγο / Ούτε πολύ	64	32,5	32,5	72,6
	Πολύ	30	15,2	15,2	87,8
	Πάρα πολύ	24	12,2	12,2	100,0
	Total	197	100,0	100,0	



Διάγραμμα 5.37. Δυνατότητες βελτίωσης των επαγγελματικών δεξιοτήτων

Κλίμα στο χώρο εργασίας: Στον Πίνακα 5.38 και στο Διάγραμμα 5.38 αναπαρίσταιται κατά πόσο το κλίμα στο χώρο εργασίας επιδρά στην επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Φάνηκε ότι επιδρά σε χαμηλό βαθμό κατά 12,3% (λίγο 5,1%, πολύ λίγο 7,2%), σε μέτριο βαθμό κατά 45,6% και σε υψηλό βαθμό κατά 42% (πολύ 20,5%, πάρα πολύ 21,5%).

Πίνακας 5.38. Κλίμα στο χώρο εργασίας

Κλίμα στο χώρο εργασίας					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πολύ λίγο	10	5,1	5,1	5,1
	Λίγο	14	7,1	7,2	12,3

	Ούτε λίγο / Ούτε πολύ	89	45,2	45,6	57,9
	Πολύ	40	20,3	20,5	78,5
	Πάρα πολύ	42	21,3	21,5	100,0
	Total	195	99,0	100,0	
Missing	System	2	1,0		
Total		197	100,0		



Διάγραμμα 5.38. Κλίμα στο χώρο εργασίας

Για την ολοκλήρωση της περιγραφικής στατιστικής ανάλυσης της ενότητας 4 αναφορικά με την Επαγγελματική Ικανοποίηση ακολουθεί ο Πίνακας 5.39, ο οποίος συγκεντρώνει τις τιμές του μέσου όρου και της τυπικής απόκλισης στις επιμέρους ερωτήσεις, τις εξής:

1. Συνθήκες εργασίας: MO 3,2902, TA 1,03015

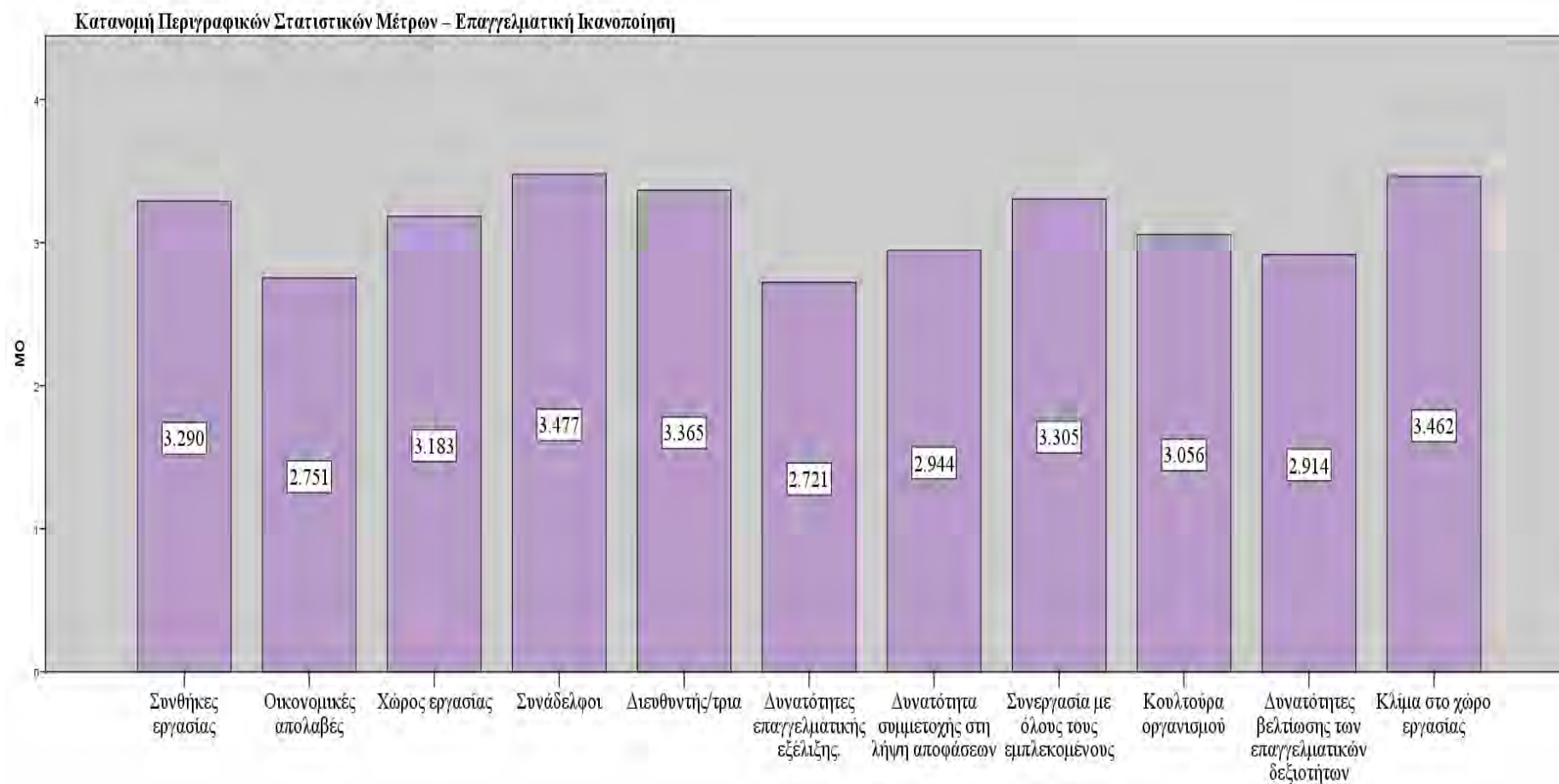
2. Οικονομικές απολαβές: MO 2,7513, TA ,97104
3. Χώρος εργασίας: MO 3,1827, TA ,95143
4. Συνάδελφοι: MO 3,4772, TA ,83650
5. Διευθυντής/τρια: MO 3,3655, TA 1,03432
6. Δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης: MO 2,7208, TA ,97845
7. Δυνατότητα συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων: MO 2,9442, TA ,97517
8. Συνεργασία με όλους τους εμπλεκόμενους: MO 3,3046, TA ,85035
9. Κουλτούρα οργανισμού: MO 3,0558, TA 1,02117
10. Δυνατότητες βελτίωσης των επαγγελματικών δεξιοτήτων: MO 2,9137, TA 1,13284
11. Κλίμα στο χώρο εργασίας: MO 3,4615, TA 1,06602

Πίνακας 5.39. Κατανομή Περιγραφικών Στατιστικών Μέτρων – Ενότητα 4. Επαγγελματική Ικανοποίηση

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
Συνθήκες εργασίας	193	3,2902	1,03015
Οικονομικές απολαβές	197	2,7513	,97104
Χώρος εργασίας	197	3,1827	,95143
Συνάδελφοι	197	3,4772	,83650
Διευθυντής/τρια	197	3,3655	1,03432
Δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης	197	2,7208	,97845
Δυνατότητα συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων	197	2,9442	,97517
Συνεργασία με όλους τους εμπλεκόμενους	197	3,3046	,85035
Κουλτούρα οργανισμού	197	3,0558	1,02117

Δυνατότητες βελτίωσης των επαγγελματικών δεξιοτήτων	197	2,9137	1,13284
Κλίμα στο χώρο εργασίας	195	3,4615	1,06602
Valid N (listwise)	191		

Διάγραμμα 5.27. Κατανομή Περιγραφικών Στατιστικών Μέτρων – Ενότητα 4. Επαγγελματική Ικανοποίηση



5.5. Ανάλυση παραγόντων

Στην παρούσα ενότητα αξιολογείται η παραγοντική δομή των εκάστοτε ερωτημάτων, τα οποία απαρτίζουν τις τρεις κύριες ενότητες του ερωτηματολογίου. Έτσι, πραγματοποιήθηκαν τρεις αναλύσεις παραγόντων (factor analysis, FA), με εκτέλεση αναλύσεων κυρίων συνιστωσών (Principal Component Analysis, PCA), με περιστροφή Varimax και κανονικοποίηση Kaiser. Επιπλέον ελέγχθηκε η καταλληλότητα των δεδομένων με χρήση των δεικτών Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) και Bartlett.

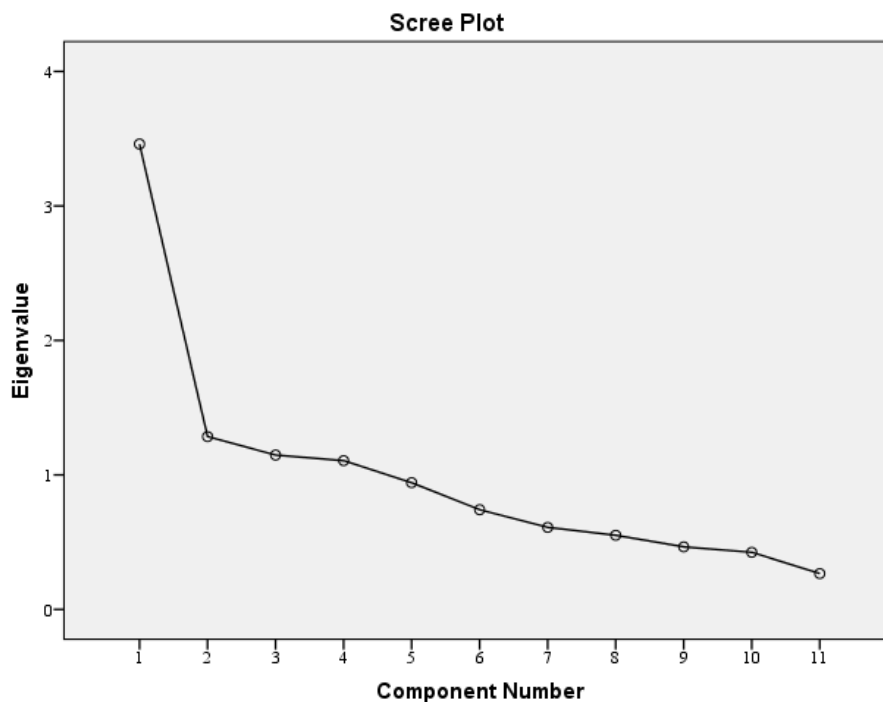
Για την μελέτη της δομής, επιλέχτηκε η εξαγωγή ενός παράγοντα από κάθε ενότητα. Η κάθε επιμέρους ανάλυση πραγματοποιήθηκε για τα ερωτήματα της Ενότητας 1. Οργανωσιακή Δέσμευση, της Ενότητας 2. Νοηματοδότηση Εργασίας και της Ενότητας 3. Επαγγελματική Ικανοποίηση.

Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται αναλυτικά παρακάτω.

5.5.1. Οργανωσιακή Δέσμευση

Στην εξέταση της δομής παραγόντων της Ενότητας 1. Οργανωσιακή Δέσμευση, ο δείκτης Kaiser Meyer Olkin, όπως αναλυτικά έχει υπολογιστεί και παρατεθεί στον Πίνακα 4.3., είναι ικανοποιητικός σε επίπεδο $> 0,70$ ή 70% ($KMO = 0,720$), ενώ ο έλεγχος Bartlett ήταν στατιστικά σημαντικός ($\chi^2 = 499,177, df=55, p = 0,000 \leq 0,005$). Κατά συνέπεια, τα δεδομένα θεωρούνται κατάλληλα για τη χρησιμοποίησή τους στην ανάλυση του παράγοντα Οργανωσιακή Δέσμευση.

Η ανάλυση των κυρίως συνιστωσών εξήγαγε τέσσερις παράγοντες, οι οποίοι και επεξηγούν το 63,62% της παρατηρούμενης διακύμανσης, με την επαλήθευση της εξαγωγής να αναπαρίσταται στο διάγραμμα (5.39) Scree Plot το οποίο φαίνεται να υποδηλώνει την εξαγωγή των τεσσάρων παραγόντων.



Διάγραμμα 5.39. Διάγραμμα Scree για την εξαγωγή παραγόντων στην Ενότητα 1. Οργανωσιακή Δέσμευση

Ο Πίνακας 5.40. παρουσιάζει την τελική δομή παραγόντων για την Ενότητα 1. Οργανωσιακή Δέσμευση. Ο Παράγοντας 1 περιλαμβάνει τέσσερα ερωτήματα και μετονομάζεται σε «Οργανωσιακή Δέσμευση», με την αξιοπιστία Cronbach να είναι υψηλή και ίση με 0,917 ή 91,7%. Τέσσερα ερωτήματα παρέμειναν από το πλήθος των έντεκα μετά την εκτέλεση της ανάλυσης. Ενώ επτά ερωτήματα εμφάνισαν φορτίσεις χαμηλότερες από το αποδεκτό όριο φόρτισης $> 0,672$.

Συγκεκριμένα, αποδεκτές φορτίσεις:

1. Έχω ένα βαθύ αίσθημα ευθύνης απέναντι στους ανθρώπους με τους οποίους συνεργάζομαι 0,673
2. Δε θεωρώ λάθος να μετακινείται κάποιος από δουλειά σε δουλειά 0,767
3. Η δουλειά μου σημαίνει πολλά για μένα 0,691
4. Είναι πολύ δύσκολο να παραιτηθώ από την εργασία μου, γιατί έχω ελάχιστες επαγγελματικές επιλογές 0,808

Συγκεκριμένα, μη αποδεκτές φορτίσεις:

1. Αισθάνομαι συναισθηματικά δεμένος με το χώρο εργασίας μου 0,657
2. Αισθάνομαι αναπόσπαστο μέρος στον οργανισμό που εργάζομαι 0,671
3. Θα ήμουν ευτυχισμένος αν ολοκλήρωνα την επαγγελματική μου σταδιοδρομία σε αυτή την εργασία 0,642
4. Αποτελεί ανάγκη για μένα να παραμείνω σε αυτή την εργασία 0,584
5. Δεν αισθάνομαι καμία υποχρέωση να παραμείνω στη συγκεκριμένη εργασία 0,486
6. Πιστεύω στην αξία της αφοσίωσης στη δουλειά που κάνει κάποιος 0,589
7. Αν είχα μια πρόταση για καλύτερη δουλειά δε θα το θεωρούσα σωστό να φύγω από την εργασία μου στη μέση της χρονιάς 0,43

Πίνακας 5.40. Δομή παραγόντων για την Ενότητα 1. Οργανωσιακή Δέσμευση

Παράγοντας	Ερωτήματα	Φορτίσεις	Αξιοπιστία Cronbach
Οργανωσιακή Δέσμευση	Αισθάνομαι συναισθηματικά δεμένος με το χώρο εργασίας μου	0,657	0,917
	Αισθάνομαι αναπόσπαστο μέρος στον οργανισμό που εργάζομαι	0,671	
	Έχω ένα βαθύ αίσθημα ευθύνης απέναντι στους ανθρώπους με τους οποίους συνεργάζομαι	0,673	
	Δε θεωρώ λάθος να μετακινείται κάποιος από δουλειά σε δουλειά	0,767	
	Θα ήμουν ευτυχισμένος αν ολοκλήρωνα την επαγγελματική μου σταδιοδρομία σε αυτή την εργασία	0,642	
	Η δουλειά μου σημαίνει πολλά για μένα	0,691	

Αποτελεί ανάγκη για μένα να παραμείνω σε αυτή την εργασία	0,584
Δεν αισθάνομαι καμία υποχρέωση να παραμείνω στη συγκεκριμένη εργασία	0,486
Πιστεύω στην αξία της αφοσίωσης στη δουλειά που κάνει κάποιος	0,589
Αν είχα μια πρόταση για καλύτερη δουλειά δε θα το θεωρούσα σωστό να φύγω από την εργασία μου στη μέση της χρονιάς	0,43
Είναι πολύ δύσκολο να παραιτηθώ από την εργασία μου, γιατί έχω ελάχιστες επαγγελματικές επιλογές	0,808

Ο Πίνακας 5.41. παρουσιάζει τα στατιστικά περιγραφικά μέτρα της νέας μεταβλητής Οργανωσιακή Δέσμευση. Κατά μέσο όρο, το δείγμα συμφωνούσε για την σημαντικότητα της Οργανωσιακής Δέσμευσης (3,293), με ΤΑ 0,37174, λοξότητα (Skewness = 0,450 με σταθερό σφάλμα Std. Error = 0,175) και κύρτωση (Kurtosis = 0,118 σταθερό σφάλμα Std. Error = 0,348).

Πίνακας 5.41. Στατιστικά περιγραφικά μέτρα Οργανωσιακή Δέσμευση

Διάσταση	N	Μέσος Όρος	Τυπική Απόκλιση	Skewness		Kurtosis	
				Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Οργανωσιακή Δέσμευση	193	3,293	0,37174	,450	,175	,118	,348

Στο σημείο αυτό είναι σημαντικό να αναφερθεί πως σύμφωνα με έρευνες έχει διαπιστωθεί η η Οργανωσιακή Δέσμευση διακρίνεται σε: συναισθηματική, συνεχή και

κανονιστική (Meyer & Allen (1991, 1997) Οι νέες μεταβλητές προέρχονται από την επανακωδικοποίηση των ερωτήσεων της Ενότητας 1.

Ειδικότερα:

1. Συναισθηματική Δέσμευση: Ερωτήσεις Ενότητας 1. και ειδικά οι 1, 2, 5, 6 και 7
2. Συνεχής Δέσμευση: Ερωτήσεις Ενότητας 1. και ειδικά 3, 8, 10 και 11
3. Κανονιστική Δέσμευση: Ερωτήσεις Ενότητας 1. και ειδικά 4 και 9

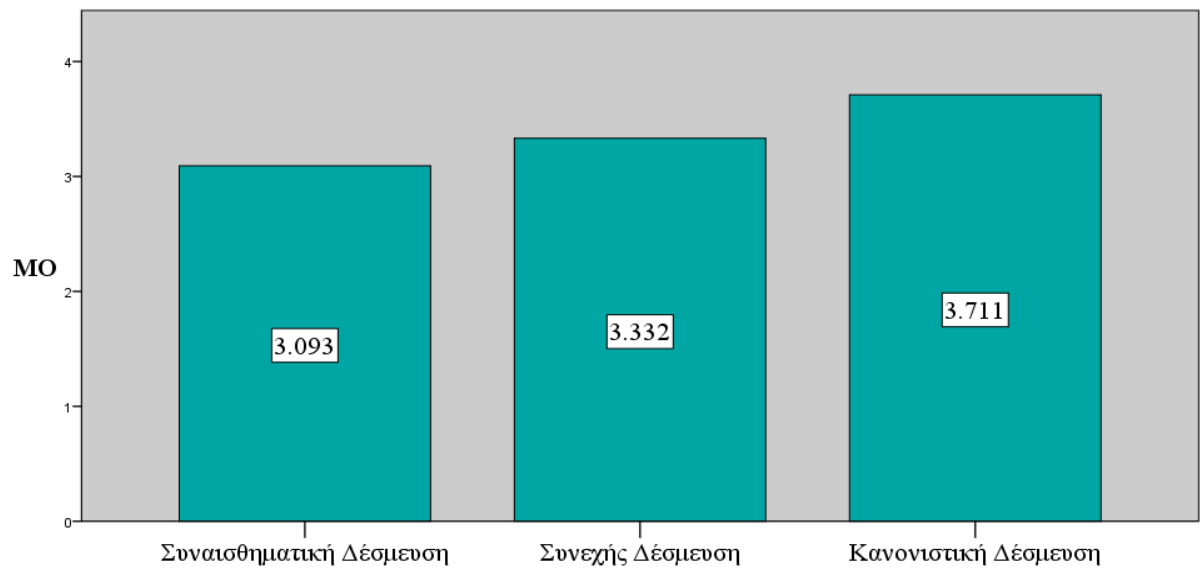
Από τον Πίνακα 5.42 προκύπτει ότι υπάρχει μια μετριοπαθής στάση των εκπαιδευτικών έναντι στη Συναισθηματική και Συνεχή Δέσμευση με ΜΟ 3,0933 (ΤΑ 0,55746) και ΜΟ 3,3325 (ΤΑ 0,48759) αντίστοιχα και μια πιο θετική στάση ως προς την Κανονιστική Δέσμευση με ΜΟ 3,7107 (ΤΑ 0,66243).

Πίνακας 5.42. Στατιστικά περιγραφικά μέτρα Συναισθηματικής, Συνεχής & Κανονιστικής Δέσμευσης

Statistics		Συναισθηματική Δέσμευση	Συνεχής Δέσμευση	Κανονιστική Δέσμευση
N	Valid	193	197	197
	Missing	4	0	0
Mean		3,0933	3,3325	3,7107
Std. Deviation		,55746	,48759	,66243

Διάγραμμα 5.40. Στατιστικά περιγραφικά μέτρα Συναισθηματικής, Συνεχής & Κανονιστικής Δέσμευσης

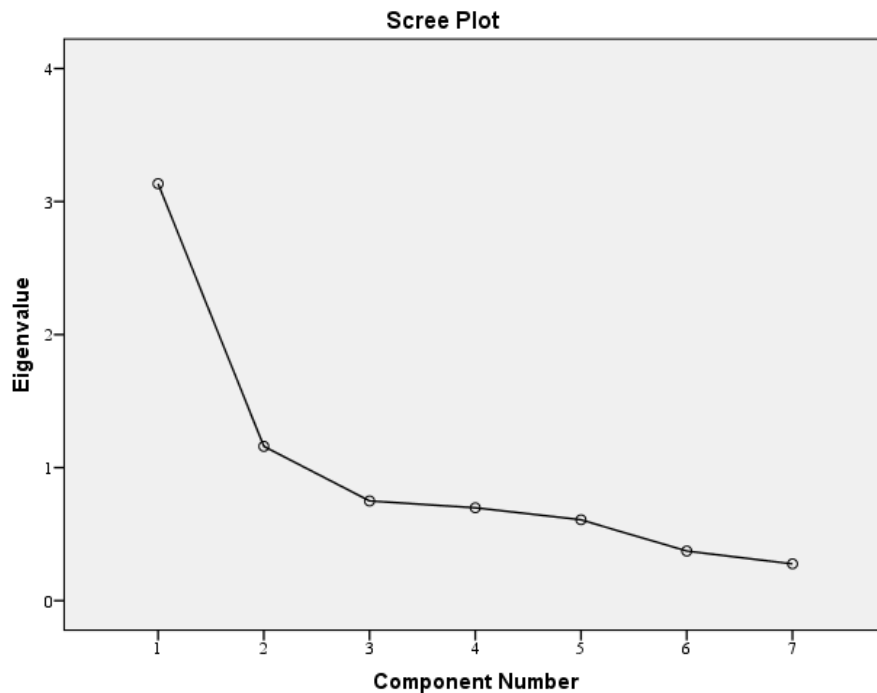
Στατιστικά περιγραφικά μέτρα: Συναισθηματικής, Συνεχής & Κανονιστικής Δέσμευσης



5.5.2. Νοηματοδότηση Εργασίας

Στην εξέταση της δομής παραγόντων της Ενότητας 2. Νοηματοδότηση Εργασίας, ο δείκτης Kaiser Meyer Olkin, όπως αναλυτικά έχει υπολογιστεί και παρατεθεί στον Πίνακα 4.3., είναι ικανοποιητικός σε επίπεδο $> 0,70$ ή 70% ($KMO = 0,720$), ενώ ο έλεγχος Bartlett ήταν στατιστικά σημαντικός ($\chi^2 = 401.270$, $df = 21$, $p = 0,000 \leq 0,005$). Κατά συνέπεια, τα δεδομένα θεωρούνται κατάλληλα για τη χρησιμοποίησή τους στην ανάλυση του παράγοντα Νοηματοδότηση Εργασίας.

Η ανάλυση των κυρίως συνιστωσών εξήγαγε δύο παράγοντες, οι οποίοι και επεξηγούν το 61,34% της παρατηρούμενης διακύμανσης, με την επαλήθευση της εξαγωγής να αναπαρίσταται στο διάγραμμα (5.41) Scree Plot το οποίο φαίνεται να υποδηλώνει την εξαγωγή των δύο παραγόντων.



Διάγραμμα 5.41. Διάγραμμα Scree για την εξαγωγή παραγόντων στην Ενότητα 1. Νοηματοδότηση Εργασίας

Ο Πίνακας 5.43. παρουσιάζει την τελική δομή παραγόντων για την Ενότητα 2. Νοηματοδότηση Εργασίας. Ο Παράγοντας 2 περιλαμβάνει δύο ερωτήματα και μετονομάζεται σε «Νοηματοδότηση Εργασίας», με την αξιοπιστία Cronbach να είναι ικανοποιητική και ίση με 0,752 ή 75,2% (Πίνακας 4.2). Δύο ερωτήματα παρέμειναν από το πλήθος των επτά μετά την εκτέλεση της ανάλυσης. Ενώ πέντε ερωτήματα εμφάνισαν φορτίσεις χαμηλότερες από το αποδεκτό όριο φόρτισης $> 0,665$.

Συγκεκριμένα, αποδεκτές φορτίσεις:

1. Έχω πετύχει ισορροπία ανάμεσα στην επαγγελματική και προσωπική μου ζωή 0,729
2. Η συγκεκριμένη δουλειά που κάνω δίνει νόημα στη ζωή μου 0,721

Συγκεκριμένα, μη αποδεκτές φορτίσεις:

1. Η δουλειά μου συμβάλλει σημαντικά στην προσωπική μου ανάπτυξη ,664

2. Αισθάνομαι ότι κάνω μια σημαντική δουλειά και προσφέρω κοινωνικό έργο ,596
3. Η δουλειά μου με βοηθάει να κατανοήσω καλύτερα τον εαυτό μου και τον κόσμο γύρω μου ,543
4. Η αναγνώριση της προσφοράς μου δίνει νόημα στη ζωή μου ,505
5. Τί δίνει μεγαλύτερο νόημα στην εργασία σας; ,536

Πίνακας 5.43. Δομή παραγόντων για την Ενότητα 2. Νοηματοδότηση Εργασίας

Παράγοντας	Ερωτήματα	Φορτίσεις	Αξιοπιστία Cronbach
Νοηματοδότηση Εργασίας	Η δουλειά μου συμβάλλει σημαντικά στην προσωπική μου ανάπτυξη	,664	0,752
	Αισθάνομαι ότι κάνω μια σημαντική δουλειά και προσφέρω κοινωνικό έργο	,596	
	Έχω πετύχει ισορροπία ανάμεσα στην επαγγελματική και προσωπική μου ζωή	,729	
	Η συγκεκριμένη δουλειά που κάνω δίνει νόημα στη ζωή μου	,721	
	Η δουλειά μου με βοηθάει να κατανοήσω καλύτερα τον εαυτό μου και τον κόσμο γύρω μου	,543	
	Η αναγνώριση της προσφοράς μου δίνει νόημα στη ζωή μου	,505	
	Τί δίνει μεγαλύτερο νόημα στην εργασία σας;	,536	

Ο Πίνακας 5.44. παρουσιάζει τα στατιστικά περιγραφικά μέτρα της νέας μεταβλητής Νοηματοδότηση Εργασίας. Κατά μέσο όρο το δείγμα συμφωνούσε για την σημαντικότητα της Νοηματοδότησης Εργασίας (3,8675), με ΤΑ 0,52357, η λοξότητα (Skewness = -0,969 με σταθερό σφάλμα Std. Error = 0,175) και η κύρτωση (Kurtosis = 2,112 με σταθερό σφάλμα Std. Error = 0,348).

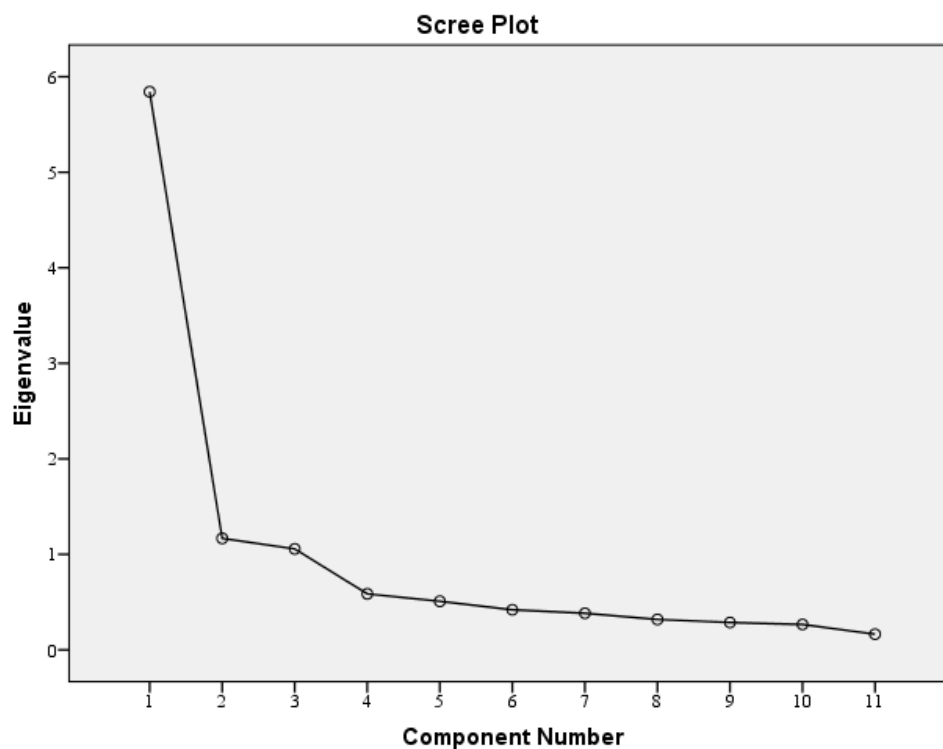
Πίνακας 5.44. Στατιστικά περιγραφικά μέτρα Νοηματοδότηση Εργασίας

Διάσταση	N	Μέσος Όρος	Τυπική Απόκλιση	Skewness		Kurtosis	
				Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Νοηματοδότηση Εργασίας	193	3,8675	0,52357	-969	,175	2,212	,348

5.5.3. Επαγγελματική Ικανοποίηση

Στην εξέταση της δομής παραγόντων της Ενότητας 3. Επαγγελματική Ικανοποίηση, ο δείκτης Kaiser Meyer Olkin, όπως αναλυτικά έχει υπολογιστεί και παρατεθεί στον Πίνακα 4.3., είναι ικανοποιητικός σε επίπεδο $> 0,70$ ή 70% ($KMO = 0,882$), ενώ ο έλεγχος Bartlett ήταν στατιστικά σημαντικός ($\chi^2 = 1221,763$, $df = 55$, $p = 0,000 \leq 0,005$). Κατά συνέπεια, τα δεδομένα θεωρούνται κατάλληλα για τη χρησιμοποίησή τους στην ανάλυση του παράγοντα Επαγγελματική Ικανοποίηση.

Η ανάλυση των κυρίως συνιστωσών εξήγαγε τρεις παράγοντες, οι οποίοι και επεξηγούν το 73,33% της παρατηρούμενης διακύμανσης, με την επαλήθευση της εξαγωγής να αναπαρίσταται στο διάγραμμα (5.42) Scree Plot το οποίο φαίνεται να υποδηλώνει την εξαγωγή των τριών παραγόντων.



Διάγραμμα 5.42. Διάγραμμα Scree για την εξαγωγή παραγόντων στην Ενότητα 3. Επαγγελματική Ικανοποίηση

Ο Πίνακας 5.45. παρουσιάζει την τελική δομή παραγόντων για την Ενότητα 3. Επαγγελματική Ικανοποίηση. Ο Παράγοντας 3 περιλαμβάνει τρία ερωτήματα και μετονομάζεται ως «Επαγγελματική Ικανοποίηση», με την αξιοπιστία Cronbach να είναι ιδιαίτερα υψηλή και ίση με 0,910 ή 91% (Πίνακας 4.2). Τρία ερωτήματα παρέμειναν από το πλήθος των έντεκα μετά την εκτέλεση της ανάλυσης. Ενώ οκτώ ερωτήματα εμφάνισαν φορτίσεις χαμηλότερες από το αποδεκτό όριο φόρτισης $> 0,665$.

Συγκεκριμένα, αποδεκτές φορτίσεις:

1. Συνθήκες εργασίας 0,806
2. Χώρος εργασίας 0,802
3. Συνάδελφοι 0,799

Συγκεκριμένα, μη αποδεκτές φορτίσεις:

1. Οικονομικές απολαβές 0,779
2. Διευθυντής/τρια 0,656

3. Δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης 0,795
4. Δυνατότητα συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων 0,696
5. Συνεργασία με όλους τους εμπλεκόμενους 0,719
6. Κουλτούρα οργανισμού 0,672
7. Δυνατότητες βελτίωσης των επαγγελματικών δεξιοτήτων 0,732
8. Κλίμα στο χώρο εργασίας 0,610

Πίνακας 5.45. Δομή παραγόντων για την Ενότητα 2. Επαγγελματική Ικανοποίηση

Παράγοντας	Ερωτήματα	Φορτίσεις	Αξιοπιστία Cronbach
	<i>Συνθήκες εργασίας</i>	,806	0,910
	Οικονομικές απολαβές	,779	
	<i>Χώρος εργασίας</i>	,802	
	<i>Συνάδελφοι</i>	,799	
	Διευθυντής/τρια	,656	
	Δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης.	,795	
	Δυνατότητα συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων	,696	
	Συνεργασία με όλους τους εμπλεκόμενους	,719	
	Κουλτούρα οργανισμού	,672	
	Δυνατότητες βελτίωσης των επαγγελματικών δεξιοτήτων	,732	
	Κλίμα στο χώρο εργασίας	,610	

Ο Πίνακας 5.46. παρουσιάζει τα στατιστικά περιγραφικά μέτρα της νέας μεταβλητής Επαγγελματική Ικανοποίηση. Κατά μέσο όρο, το δείγμα συμφωνούσε για την σημαντικότητα της Επαγγελματικής Ικανοποίησης (3,1499), με ΤΑ 0,70657, λοξότητα (Skewness = -0,070 με σταθερό σφάλμα Std. Error = 0,176) και κύρτωση (Kurtosis = 0,062 με σταθερό σφάλμα Std. Error = 0,350).

Πίνακας 5.46. Στατιστικά περιγραφικά μέτρα Επαγγελματική Ικανοποίηση

Διάσταση	N	Μέσος Όρος	Τυπική Απόκλιση	Skewness		Kurtosis	
				Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Επαγγελματική Ικανοποίηση	193	3,1499	0,70657	-0,070	,176	0,062	,350

5.6. Έλεγχος κανονικότητας μεταβλητών

Για την ασφαλή εξέταση των ερευνητικών υποθέσεων πραγματοποιείται έλεγχος της κανονικότητας των μεταβλητών και στη συνέχεια πραγματοποιούνται οι τεχνικές της στατιστικής ανάλυσης.

Ο Πίνακας 5.47. παρουσιάζει τα αποτελέσματα του ελέγχου κανονικότητας Kolmogorov -Smirnov και Shapiro – Wilk. Με βάση τα αποτελέσματα του Πίνακα, τα αριθμητικά δεδομένα μαρτυρούν ότι το σύνολο των μεταβλητών δεν ακολουθούν την κανονική κατανομή με τον δείκτη στατιστικής σημαντικότητας Sig. να είναι χαμηλότερος του κριτηρίου 0,05 ή 5% σε όλες τις περιπτώσεις.

Πίνακας 5.47. Έλεγχος κανονικότητας Kolmogorov-Smirnov και Shapiro – Wilk of Normality

Tests of Normality						
	Kolmogorov - Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Φύλο	,454	183	,000	,561	183	,000
Ηλικία	,190	183	,000	,875	183	,000
Οικογενειακή Κατάσταση	,362	183	,000	,715	183	,000
Έτη προϋπηρεσίας	,195	183	,000	,863	183	,000
Επίπεδο μόρφωσης	,344	183	,000	,731	183	,000
Σχέση εργασίας	,367	183	,000	,632	183	,000
Οργανωσιακή Δέσμευση	,086	183	,002	,978	183	,005
Νοηματοδότηση Εργασίας	,142	183	,000	,937	183	,000

Επαγγελματική Ικανοποίηση	,071	183	,002	,989	183	,002
Συναισθηματική Δέσμευση	,053	183	,020	,987	183	,001
Συνεχής Δέσμευση	,143	183	,000	,956	183	,000
Κανονιστική Δέσμευση	,150	183	,000	,941	183	,000

5.7. Επαγωγική στατιστική ανάλυση

Στην παρούσα ενότητα διερευνώνται οι σχέσεις που προκύπτουν ανάλογα με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος και οι συσχετίσεις μεταξύ των διαφόρων υποκλιμάκων. Σκοπός είναι να αναδειχθούν οι στατιστικά σημαντικές εξαρτήσεις και να ελεγχθούν με αυτόν τον τρόπο οι υποθέσεις που έχουν διατυπωθεί. Σε αυτές τις αναλύσεις αξιοποιήθηκαν οι παραμετρικές μέθοδοι ανάλυσης της επαγωγικής στατιστικής (T-Test, One-way ANOVA, Pearson's r) και παλινδρόμησης (Regression) ανάλογα με το είδος καθεμίας από τις συσχετιζόμενες μεταβλητές

5.7.1. Βαθμός οργανωσιακής δέσμευσης, νοηματοδότησης εργασίας και επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών

Σύμφωνα με τα στοιχεία του Πίνακα 5.48. προκύπτει πως οι εκπαιδευτικοί δεσμεύονται από την εργασία τους σε μέτριο βαθμό (MO 3,2930, TA 0,37174), βρίσκουν νόημα σ' αυτήν σε ικανοποιητικό επίπεδο (MO 3,8675, TA 0,52357) και παρουσιάζονται ικανοποιημένοι σε μέτριο βαθμό (MO 3,1499, TA 0,70657).

Πίνακας 5.48.

Βαθμός δέσμευσης, νοηματοδότησης και ικανοποίησης					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Οργανωσιακή Δέσμευση	193	2,54	4,46	3,2930	,37174
Νοηματοδότηση Εργασίας	193	1,71	4,86	3,8675	,52357

Επαγγελματική	191	1,27	4,82	3,1499	,70657
Ικανοποίηση					
Valid N (listwise)	183				

5.7.2. Οργανωσιακή Δέσμευση, Νοηματοδότηση Εργασίας, Επαγγελματική Ικανοποίηση και δημογραφικοί παράγοντες (φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, επίπεδο μόρφωσης, σχέση εργασίας, έτη προϋπηρεσίας)

5.49. Independent Samples Test: Δέσμευση, Νοηματοδότηση, Επαγγελματική Ικανοποίηση & Φύλο

Group Statistics					
	Φύλο	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Οργανωσιακή Δέσμευση	Άνδρας	51	3,3200	,39465	,05526
	Γυναίκα	142	3,2833	,36412	,03056
Νοηματοδότηση Εργασίας	Άνδρας	53	3,7871	,47515	,06527
	Γυναίκα	140	3,8980	,53925	,04557
Επαγγελματική	Άνδρας	53	3,1046	,66956	,09197
Ικανοποίηση	Γυναίκα	138	3,1673	,72188	,06145
Independent Samples Test	Levene's Test for				
	Equality	of	t-test for Equality of Means		
	Variances				

		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Οργανωσιακή	EVA	2,014	,158	,604	191	,547	,03672	,06079	-,08318	,15662
Δέσμευση	EVNA			,581	82,512	,563	,03672	,06315	-,08889	,16233
Νοηματοδότηση	EVA	,342	,559	-1,316	191	,190	-,11090	,08428	-,27714	,05534
Εργασίας	EVNA			-1,393	105,676	,167	-,11090	,07960	-,26872	,04693
Επαγγελματική	EVA	,513	,475	-,548	189	,584	-,06269	,11439	-,28834	,16295
Ικανοποίηση	EVNA			-,567	101,141	,572	-,06269	,11061	-,28211	,15673

Φύλο εκπαιδευτικών

Σύμφωνα με τα στοιχεία του Πίνακα 5.49. προκύπτει πως οι άνδρες εκπαιδευτικοί εμφανίζουν υψηλότερο ποσοστό δέσμευσης (MO 3,32, TA 0,39465)σε σχέση με τις γυναίκες (MO 3,2833, TA 0,36412). Επίσης, οι άνδρες βρίσκουν περισσότερο νόημα στο επάγγελμά τους (MO 3,7871, TA 0,47515) συγκριτικά με τις γυναίκες (MO 3,8980, TA 0,53925) και παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένοι (MO 3,1046, TA 0,66956) σε σχέση με τις γυναίκες (MO 3,1673, TA 0,72188).

Διερευνώντας τη σχέση της ηλικίας των εκπαιδευτικών με τις συνιστώσες της οργανωσιακής δέσμευσης, της νοηματοδότησης της εργασίας και της επαγγελματικής ικανοποίησης διαπιστώθηκε ότι με βάση τον έλεγχο του Independent Samples T-Test, στο Levene's test, η πιθανότητα Sig. είναι μεγαλύτερη του 0,05 (Equal variances assumed) σε όλες τις περιπτώσεις, και από το t-test for Equality of Means, η πιθανότητα Sig. (2-tailed) είναι μεγαλύτερη του 0,05. Συνεπώς, οι απόψεις των εκπαιδευτικών ως προς τις τρεις ερευνούμενες συνιστώσες που δεν διαφέρουν στατιστικά σημαντικά.

Πίνακας 5.50. One Way Anova: Δέσμευση, Νοηματοδότηση, Επαγγελματική Ικανοποίηση & Ηλικία

Descriptives									
		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
Οργανωσιακή Δέσμευση	22-29	34	3,2125	,45831	,07860	3,0526	3,3724	2,64	4,46
	30-39	56	3,3127	,27357	,03656	3,2394	3,3859	2,75	4,00
	40-49	62	3,2114	,35785	,04545	3,1205	3,3022	2,54	3,89
	50 και άνω	41	3,4562	,38490	,06011	3,3347	3,5777	2,77	4,18
	Total	193	3,2930	,37174	,02676	3,2402	3,3458	2,54	4,46
Νοηματοδότηση Εργασίας	22-29	36	3,6111	,73052	,12175	3,3639	3,8583	1,71	4,86
	30-39	56	3,9745	,42910	,05734	3,8596	4,0894	2,71	4,86
	40-49	58	3,8571	,49776	,06536	3,7263	3,9880	2,71	4,86
	50 και άνω	43	3,9568	,38878	,05929	3,8372	4,0765	3,00	4,71

	Total	193	3,8675	,52357	,03769	3,7932	3,9418	1,71	4,86
Επαγγελματική	22-29	32	3,3068	,73737	,13035	3,0410	3,5727	1,27	4,45
Ικανοποίηση	30-39	56	3,2695	,66668	,08909	3,0909	3,4480	2,09	4,82
	40-49	60	3,0182	,74868	,09665	2,8248	3,2116	1,27	4,55
	50 και άνω	43	3,0613	,64579	,09848	2,8626	3,2601	2,18	4,36
	Total	191	3,1499	,70657	,05113	3,0491	3,2508	1,27	4,82

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Οργανωσιακή Δέσμευση	Between Groups	1,747	3	,582	4,441	,005
	Within Groups	24,785	189	,131		
	Total	26,533	192			
Νοηματοδότηση Εργασίας	Between Groups	3,357	3	1,119	4,292	,006
	Within Groups	49,276	189	,261		

	Total	52,632	192			
Επαγγελματική Ικανοποίηση	Between Groups	2,967	3	,989	2,013	,114
	Within Groups	91,888	187	,491		
	Total	94,855	190			

Ηλικία εκπαιδευτικών

Από τα στοιχεία του Πίνακα 5.50 διαπιστώνεται ότι οι απόψεις των εκπαιδευτικών διαφοροποιούνται ανάλογα με την ηλικία τους. Οι εκπαιδευτικοί 50 ετών και άνω φαίνεται να δεσμεύονται περισσότερο στην εργασία τους (ΜΟ 3,4562, ΤΑ 0,3849), ενώ προκύπτει ότι υψηλότερος βαθμός νοηματοδότησης παρατηρείται στις ηλικίες 30-39 ετών (ΜΟ 3,9745, ΤΑ 0,42910). Οι απόψεις, λοιπόν, των εκπαιδευτικών διαφέρουν στατιστικά σημαντικά ως προς την οργανωσιακή δέσμευση και τη νοηματοδότηση της εργασίας. Με βάση τον έλεγχο του Anova Test, η πιθανότητα Sig. είναι μικρότερη του 0,05 στις περιπτώσεις, της Οργανωσιακής δέσμευσης Sig. = 0,005 και της νοηματοδότησης της εργασίας Sig. = 0,006, αλλά όχι της επαγγελματικής ικανοποίησης Sig. = 0,114.

Πίνακας 5.51. One Way Anova: Δέσμευση, Νοηματοδότηση, Επαγγελματική Ικανοποίηση & Οικογενειακή Κατάσταση

Descriptives									
		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
Οργανωσιακή Δέσμευση	Άγαμος/η	70	3,1867	,36309	,04340	3,1001	3,2733	2,56	4,46
	Έγγαμος/η	115	3,3805	,35212	,03283	3,3154	3,4455	2,76	4,18
	Διαζευγμένος/η	8	2,9656	,33241	,11752	2,6877	3,2435	2,54	3,39
	Total	193	3,2930	,37174	,02676	3,2402	3,3458	2,54	4,46
Νοηματοδότηση Εργασίας	Άγαμος/η	72	3,7302	,58513	,06896	3,5927	3,8677	1,71	4,86
	Έγγαμος/η	113	3,9785	,44779	,04212	3,8950	4,0620	2,71	4,86
	Διαζευγμένος/η	8	3,5357	,56502	,19976	3,0633	4,0081	2,71	4,00
	Total	193	3,8675	,52357	,03769	3,7932	3,9418	1,71	4,86
Επαγγελματική Ικανοποίηση	Άγαμος/η	66	3,1680	,71710	,08827	2,9918	3,3443	1,27	4,45
	Έγγαμος/η	117	3,1826	,69547	,06430	3,0552	3,3099	1,27	4,82

Διαζευγμένος/η	8	2,5227	,53837	,19034	2,0726	2,9728	1,91	3,18
Total	191	3,1499	,70657	,05113	3,0491	3,2508	1,27	4,82

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Οργανωσιακή Δέσμευση	Between Groups	2,528	2	1,264	10,005	,000
	Within Groups	24,005	190	,126		
	Total	26,533	192			
Νοηματοδότηση Εργασίας	Between Groups	3,631	2	1,816	7,040	,001
	Within Groups	49,001	190	,258		
	Total	52,632	192			
Επαγγελματική Ικανοποίηση	Between Groups	3,294	2	1,647	3,381	,036
	Within Groups	91,562	188	,487		
	Total	94,855	190			

Οικογενειακή κατάσταση εκπαιδευτικών

Στη συνέχεια διερευνήθηκε η σχέση ανάμεσα στις τρεις υπό εξέταση συνιστώσες με την οικογενειακή κατάσταση. Από τα στοιχεία του Πίνακα 5.51. προκύπτει πως οι απόψεις των εκπαιδευτικών διαφέρουν ανάλογα με την οικογενειακή κατάσταση στην οποία βρίσκονται. Ειδικότερα, διαπιστώθηκε ότι οι έγγαμοι εκπαιδευτικοί εμφανίζουν υψηλότερα ποσοστά δέσμευσης (MO 3,3805, TA 0,35212), βρίσκουν περισσότερο νόημα στην εργασία τους (MO 3,9785, TA 0,44779) και είναι περισσότερο ικανοποιημένοι (MO 3,1826, TA 0,695478) συγκριτικά με τους άγαμους ή τους διαζευγμένους. Αυτό, βέβαια, είναι λογικό γιατί οι έγγαμοι εκπαιδευτικοί έχουν περισσότερες υποχρεώσεις, γεγονός που συνεπάγεται μεγαλύτερη εξάρτηση από την εργασία τους.

Με βάση τον έλεγχο του Anova Test που διαπιστώθηκε ότι η πιθανότητα Sig. είναι μικρότερη του 0,05 σε όλες τις περιπτώσεις. Από τις απαντήσεις των εκπαιδευτικών προέκυψε ότι οι έγγαμοι εκπαιδευτικοί διαφέρουν στατιστικά σημαντικά ως προς την οργανωσιακή δέσμευση Sig. = 0,000, την νοηματοδότηση της εργασίας 0,001 και την επαγγελματική ικανοποίηση Sig. = 0,03.

Πίνακας 5.52. One Way Anova: Δέσμευση, Νοηματοδότηση, Επαγγελματική Ικανοποίηση & Μόρφωση

Descriptives		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
Οργανωσιακή Δέσμευση	Βασικό πτυχίο	70	3,4745	,36111	,04316	3,3884	3,5606	2,97	4,46
	Μεταπτυχιακό	113	3,1900	,34708	,03265	3,1253	3,2547	2,54	4,18
	Διδακτορικό	10	3,1864	,21700	,06862	3,0312	3,3416	2,97	3,47
	Total	193	3,2930	,37174	,02676	3,2402	3,3458	2,54	4,46
Νοηματοδότηση Εργασίας	Βασικό πτυχίο	72	3,8770	,58549	,06900	3,7394	4,0146	1,71	4,86
	Μεταπτυχιακό	111	3,8391	,48926	,04644	3,7471	3,9312	2,71	4,86
	Διδακτορικό	10	4,1143	,37374	,11819	3,8469	4,3816	3,57	4,57
	Total	193	3,8675	,52357	,03769	3,7932	3,9418	1,71	4,86
Επαγγελματική Ικανοποίηση	Βασικό πτυχίο	68	3,2807	,74945	,09088	3,0993	3,4622	1,27	4,55
	Μεταπτυχιακό	113	3,0555	,67621	,06361	2,9295	3,1816	1,27	4,82

Διδακτορικό	10	3,3273	,62574	,19788	2,8796	3,7749	2,45	4,18
Total	191	3,1499	,70657	,05113	3,0491	3,2508	1,27	4,82

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Οργανωσιακή Δέσμευση	Between Groups	3,619	2	1,810	15,004	,000
	Within Groups	22,914	190	,121		
	Total	26,533	192			
Νοηματοδότηση Εργασίας	Between Groups	,705	2	,352	1,290	,278
	Within Groups	51,927	190	,273		
	Total	52,632	192			
Επαγγελματική Ικανοποίηση	Between Groups	2,486	2	1,243	2,529	,082
	Within Groups	92,370	188	,491		
	Total	94,855	190			

Επίπεδο μόρφωσης εκπαιδευτικών

Τα στοιχεία του Πίνακα 5.53. παρουσιάζουν τις απαντήσεις των εκπαιδευτικών σε συσχέτιση με το μορφωτικό τους επίπεδο. Από τους 197 εκπαιδευτικούς, εκτός από το βασικό τους πτυχίο, οι 115 είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού και οι δέκα κάτοχοι διδακτορικού. Παρατηρούμε ότι το δείγμα των εκπαιδευτικών έχει κάνει πρόσθετες σπουδές. Ως προς τους τις τρεις συνιστώσες που εξετάστηκαν, με βάση τον έλεγχο του Anova Test, η πιθανότητα Sig. είναι μικρότερη του 0,05 μόνο στην περίπτωση της οργανωσιακής δέσμευσης Sig. = 0,000. Αυτό δεν ισχύει στην περίπτωση της νοηματοδότησης της εργασίας Sig. = 0,278 και της επαγγελματικής ικανοποίησης Sig. = 0,082. Οι εκπαιδευτικοί, δηλαδή που είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος, εμφανίζουν υψηλότερο βαθμό δέσμευσης συγκριτικά (MO 3,1900, TA 0,34708), με όσους κατέχουν το βασικό τους πτυχίο ή είναι κάτοχοι διδακτορικού διπλώματος. Αυτό, βέβαια, δεν ισχύει για τη νοηματοδότηση και την επαγγελματική ικανοποίηση, λόγω διάψευσης των προσδοκιών τους.

Πίνακας 5.53. One Way Anova: Δέσμευση, Νοηματοδότηση, Επαγγελματική Ικανοποίηση & Σχέση Εργασίας

Group Statistics									
	Σχέση εργασίας	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean				
Οργανωσιακή Δέσμευση	Μόνιμος/η	105	3,3038	,36080	,03521				
	Αναπληρωτής/τρια	88	3,2801	,38607	,04116				
Νοηματοδότηση Εργασίας	Μόνιμος/η	107	3,9079	,39891	,03856				
	Αναπληρωτής/τρια	86	3,8173	,64510	,06956				
Επαγγελματική Ικανοποίηση	Μόνιμος/η	107	3,0994	,71686	,06930				
	Αναπληρωτής/τρια	84	3,2143	,69215	,07552				
Independent Samples Test									
Levene's Test for Equality of Variances t-test for Equality of Means									
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	

									Lower	Upper
Οργανωσιακή	EVA	,141	,708	,441	191	,660	,02376	,05384	-,08244	,12995
Δέσμευση	EVNA			,439	180,206	,661	,02376	,05416	-,08312	,13063
Νοηματοδότηση	EVA	11,727	,001	1,196	191	,233	,09060	,07574	-,05879	,24000
Εργασίας	EVNA			1,139	135,046	,257	,09060	,07954	-,06670	,24790
Επαγγελματική	EVA	,249	,618	-1,116	189	,266	-,11488	,10293	-,31793	,08817
Ικανοποίηση	EVNA			-1,121	181,092	,264	-,11488	,10250	-,31712	,08736

Σχέση εργασίας των εκπαιδευτικών

Η σχέση εργασίας συνιστά βασική παράμετρο δέσμευσης, νοηματοδότησης και ικανοποίησης αναφορικά με το επάγγελμα των εκπαιδευτικών. Σύμφωνα με τα στοιχεία του Πίνακα 5.53 από τους 197 εκπαιδευτικούς του δείγματος οι 109 είναι μόνιμοι και 88 αναπλητές/τριες. Με βάση τον έλεγχο του Independent Samples T-Test, στο Levene's test, η πιθανότητα Sig. είναι μικρότερη του 0,05 (Equal variances assumed) στην περίπτωση της νοηματοδότησης της εργασίας και ίση με 0,001. Στο t-test for Equality of Means, όμως, η πιθανότητα Sig. (2-tailed) είναι μεγαλύτερη του 0,05 και ίση με 0,233, που σημαίνει ότι σε όλες τις περιπτώσεις οι απόψεις μόνιμων και αναπληρωτών εκπαιδευτικών δεν διαφέρουν στατιστικά σημαντικά. Παρατήρηση αποτελεί η νοηματοδότηση της εργασίας για τους μόνιμους εκπαιδευτικούς με MO 3,9079 και TA 0,39891. Εντόπιση προκαλεί το γεγονός στην περίπτωση της δέσμευσης, καθώς θα περιμέναμε οι μόνιμοι εκπαιδευτικοί, λόγω της σταθερότητας, να αισθάνονται περισσότερο δεσμευμένοι στην εργασία τους, είτε κανονιστικά, είτε συναισθηματικά.

Συνοψίζοντας από τις μετρήσεις που έγιναν διαπιστώθηκε ότι:

1. Υπάρχει διαφοροποίηση στους εκπαιδευτικούς ως προς το βαθμό δέσμευσης στην εργασία τους ανάλογα με την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση και το επίπεδο μόρφωση. Με άλλα λόγια Οργανωσιακή δέσμευση βιώνουν περισσότερο οι εκπαιδευτικοί στις ηλικίες 50 και άνω (MO 3,4562, TA 0,3849, Sig. = 0,005), οι έγγαμοι (MO 3,3805, TA 0,35212, Sig. = 0,000) και οι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου (MO 3,1900, TA 0,34708, Sig. = 0,000).
2. Στο βαθμό νοηματοδότησης της εργασίας παρατηρείται διαφοροποίηση στους εκπαιδευτικούς τους ανάλογα με την ηλικία τους και την οικογενειακή τους κατάσταση. Πιο συγκεκριμένα, υψηλότερος βαθμός νοηματοδότησης παρατηρείται στους εκπαιδευτικούς ηλικίας 30 έως 39 ετών (MO 3,9745, TA 0,42910, Sig. = 0,006) και στους έγγαμους (MO 3,9785, TA 0,44779, Sig. = 0,001).
3. Διαπιστώθηκε, επίσης, διαφοροποίηση στους εκπαιδευτικούς στο ικανοποίησης από το επάγγελμά τους σε συσχέτιση με την οικογενειακή τους κατάσταση. Επαγγελματικά ικανοποιημένοι παρουσιάζονται κυρίως οι έγγαμοι εκπαιδευτικοί (MO 3,1826, TA 0,69547, Sig. = 0,036).

5.7.2. Προβλεπτικοί παράγοντες

Για να διερευνηθεί η σχέση ανάμεσα στα δημογραφικά στοιχεία και στις τρεις εξεταζόμενες συνιστώσες χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος της πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης (Multiple Regression Analysis). Εφαρμόστηκε αρχικά η μέθοδος Stepwise και στη συνέχεια ακολούθησε η επαλήθευση του μοντέλου με τον έλεγχο γραμμικής συσχέτισης r (Spearman's Rank Correlation Coefficient), για το σύνολο των μεταβλητών στους οποίους δεν υπήρχε κανονική κατανομή.

Στον Πίνακα 5.54. παρατίθενται οι υπολογισμοί της πολλαπλής συσχέτισης, για να προκύψει το μοντέλο που προβλέπει την επίδραση των δημογραφικών παραγόντων (ανεξάρτητων μεταβλητών) στην δέσμευση των εκπαιδευτικών στην εργασία τους. Προκύπτει ένα μοντέλο 1, όπου το $R = 0,372$ αναδεικνύει ένα μέτριο επίπεδο πρόβλεψης με το μοντέλο της πολλαπλής παλινδρόμησης να ερμηνεύει δύο παράγοντες, μέσω των έξι ανεξάρτητων μεταβλητών. Το μοντέλο που προβλέπει τη δέσμευση των εκπαιδευτικών δέχεται την επίδραση των παραγόντων:

1. Επίπεδο μόρφωσης: Adjusted R Square = 0,129, Sig. = 0,000 < 0,05, Beta = -0,355
2. Έτη προϋπηρεσίας: Adjusted R Square = 0,129, Sig. = 0,000 < 0,05, Beta = 0,148

Επιπλέον, η πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση (Multiple Regression Analysis) με την τεχνική Stepwise εκτελέστηκε και για τις μεταβλητές της νοσηματοδότηση εργασίας και της επαγγελματικής ικανοποίησης, αλλά δεν προέκυψε αντίστοιχο μοντέλο (Παράρτημα Β. Πίνακας 1 και Πίνακας 2). Συνάγεται από την ανάλυση ότι οι βασικοί δημογραφικοί παράγοντες που επηρεάζουν το βαθμό οργανωσιακής δέσμευσης των εκπαιδευτικών είναι το επίπεδο μόρφωσης και τα έτη προϋπηρεσίας.

Πίνακας 5.54. Μοντέλο Πολλαπλής Γραμμικής Παλινδρόμησης-Οργανωσιακή Δέσμευση

Model Summary						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
1	,372 ^b	,138	,129	,34691		
b. Predictors: (Constant), Επίπεδο μόρφωσης, Έτη προϋπηρεσίας						
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,667	2	1,833	15,234	,000 ^c
	Residual	22,866	190	,120		
	Total	26,533	192			
a. Dependent Variable: Οργανωσιακή Δέσμευση						
c. Predictors: (Constant), Επίπεδο μόρφωσης, Έτη προϋπηρεσίας						
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,564	,093		38,294	,000
	Επίπεδο μόρφωσης	-,233	,044	-,355	-5,249	,000
	Έτη προϋπηρεσίας	,056	,026	,148	2,186	,030

a. Dependent Variable: Οργανωσιακή Δέσμευση

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics Tolerance
1	Φύλο	-,069 ^c	- 1,024	,307	-,074	,993
	Ηλικία	,072 ^c	,727	,468	,053	,464
	Σχέση εργασίας	,142 ^c	1,623	,106	,117	,587
	Οικογενειακή Κατάσταση	,068 ^c	,933	,352	,068	,846

a. Dependent Variable: Οργανωσιακή Δέσμευση

c. Predictors in the Model: (Constant), Επίπεδο μόρφωσης, Έτη προϋπηρεσίας

Για την επιβεβαίωση των παραπάνω αποτελεσμάτων της πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης αλλά και την ανεύρεση οποιασδήποτε άλλης γραμμικής συσχέτισης των μεταβλητών προσδιορίζεται ο συντελεστής γραμμικής συσχέτισης Spearman's Rank Correlation Coefficient.

Στον Πίνακα 5.55. αναδεικνύονται οι συσχετίσεις, στις οποίες διαφαίνεται ότι ο συντελεστής γραμμικής συσχέτισης (correlation) του Spearman είναι στατιστικά σημαντικός και πληροί το κριτήριο του 0,005. Ειδικά:

1.Οργανωσιακή Δέσμευση με:

- Ηλικία: $r = ,178$, Sig. (2-tailed) = 0,013
- Οικογενειακή κατάσταση: $r = 0,194$, Sig. (2-tailed) = 0,007
- Έτη προϋπηρεσίας: $r = 0,159$, Sig. (2-tailed) = 0,027
- Επίπεδο μόρφωσης: $r = -,340$, Sig. (2-tailed) = 0,000

2. Νοηματοδότηση Εργασίας με :

- Φύλο: $r = ,178$, Sig. (2-tailed) = 0,013
- Οικογενειακή κατάσταση: $r = 0,171$, Sig. (2-tailed) = 0,018
- Έτη προϋπηρεσίας: $r = 0,152$, Sig. (2-tailed) = 0,027

3. Επαγγελματική Ικανοποίηση με:

1. Ηλικία: $r = -,186$, Sig. (2-tailed) = 0,010

Πίνακας 5.55. Correlations Spearman's r

Correlations				
		Οργανωσιακή Δέσμευση	Νοηματοδότης η Εργασίας	Επαγγελματική Ικανοποίηση
Φύλο	Correlation Coefficient	-0,042	,178*	0,014
	Sig. (2- tailed)	0,558	0,013	0,852
	N	193	193	191
Ηλικία	Correlation Coefficient	,178*	0,093	-,186**
	Sig. (2- tailed)	0,013	0,197	0,01
	N	193	193	191
Οικογενειακή ή Κατάσταση	Correlation Coefficient	,194**	,171*	-0,092

Έτη προϋπηρεσία ς	Sig. (2- tailed)	0,007	0,018	0,204
	N	193	193	191
	Correlation Coefficient	,159*	,152*	0
	Sig. (2- tailed)	0,027	0,035	0,996
Επίπεδο μόρφωσης	N	193	193	191
	Correlation Coefficient	-,340**	-0,023	-0,109
	Sig. (2- tailed)	0	0,751	0,134
	N	193	193	191
Σχέση εργασίας	Correlation Coefficient	-0,057	0,005	0,082
	Sig. (2- tailed)	0,43	0,942	0,257
	N	193	193	191

**** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).**

*** Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).**

5.7.3. Επαγγελματική ικανοποίηση σε σχέση με τις συνθήκες εργασίας, οικονομικές απολαβές, χώρος εργασίας, συνάδελφοι, διευθυντής/τρια, δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης, δυνατότητα συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων, συνεργασία με όλους τους εμπλεκόμενους, κουλτούρα οργανισμού, δυνατότητες βελτίωσης των επαγγελματικών δεξιοτήτων και κλίμα στο χώρο εργασίας

Στην ανάλυση των παραγόντων που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών αξιοποιήθηκε ο συντελεστής γραμμικής συσχέτισης Spearman's Rank Correlation Coefficient. Ο Πίνακα 5.56. αναδεικνύει τις συσχετίσεις, σύμφωνα με τις

οποίες ο συντελεστής γραμμικής συσχέτισης (correlation) του Spearman είναι στατιστικά σημαντικός και πληροί το κριτήριο του 0,05. Ειδικότερα, η επαγγελματική ικανοποίηση συσχετίζεται θετικά με όλους τους παράγοντες, ήτοι:

1. Συνθήκες εργασίας: $r = ,777$, Sig. (2-tailed) = 0,000
2. Οικονομικές απολαβές: $r = ,590$, Sig. (2-tailed) = 0,000
3. Χώρος εργασίας: $r = ,726$, Sig. (2-tailed) = 0,000
4. Συνάδελφοι: $r = ,602$, Sig. (2-tailed) = 0,000
5. Διευθυντής/τρια: $r = ,722$, Sig. (2-tailed) = 0,000
6. Δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης: $r = ,729$, Sig. (2-tailed) = 0,000
7. Δυνατότητα συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων: $r = ,710$, Sig. (2-tailed) = 0,000
8. Συνεργασία με όλους τους εμπλεκόμενους: $r = ,727$, Sig. (2-tailed) = 0,000
9. Κουλτούρα οργανισμού: $r = ,795$, Sig. (2-tailed) = 0,000
10. Δυνατότητες βελτίωσης των επαγγελματικών δεξιοτήτων: $r = ,737$, Sig. (2-tailed) = 0,000
11. Κλίμα στο χώρο εργασίας: $r = ,682$, Sig. (2-tailed) = 0,000

Πίνακας 5.56. Correlations Spearman's r

Correlations		
Spearman's rho		Επαγγελματική Ικανοποίηση
Συνθήκες εργασίας	Correlation Coefficient	,777**
	Sig. (2-tailed)	0
	N	191
Οικονομικές απολαβές	Correlation Coefficient	,590**

	Sig. (2-tailed)	0
	N	191
Χώρος εργασίας	Correlation Coefficient	,726**
	Sig. (2-tailed)	0
	N	191
Συνάδελφοι	Correlation Coefficient	,602**
	Sig. (2-tailed)	0
	N	191
Διευθυντής/τρια	Correlation Coefficient	,722**
	Sig. (2-tailed)	0
	N	191
Δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης	Correlation Coefficient	,729**
	Sig. (2-tailed)	0
	N	191
Δυνατότητα συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων	Correlation Coefficient	,710**
	Sig. (2-tailed)	0
	N	191
Συνεργασία με όλους τους εμπλεκομένους	Correlation Coefficient	,727**
	Sig. (2-tailed)	0
	N	191
Κουλτούρα οργανισμού	Correlation Coefficient	,795**
	Sig. (2-tailed)	0
	N	191
Δυνατότητες βελτίωσης επαγγελματικών δεξιοτήτων	Correlation Coefficient	,737**
	Sig. (2-tailed)	0
	N	191
Κλίμα στο χώρο εργασίας	Correlation Coefficient	,682**

Sig. (2-tailed)	0
N	191

**** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).**

*** Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).**

5.7.4. Συσχέτιση οργανωσιακής δέσμευσης, νοηματοδότησης εργασίας και επαγγελματικής ικανοποίησης

Στο σημείο αυτό της ανάλυσης έγινε προσπάθεια να διερευνηθούν οι συσχετίσεις ανάμεσα στους τρεις βασικές εξεταζόμενες συνιστώσες. Στον Πίνακα 5.57. παρατίθενται οι υπολογισμοί της πολλαπλής συσχέτισης με την τεχνική Enter, προκειμένου να προβλεφθεί η επίδραση των παραγόντων νοηματοδότηση και ικανοποίηση εκπαιδευτικών στην δέσμευση. Αν ληφθεί η οργανωσιακή δέσμευση ως εξαρτημένη μεταβλητή προκύπτει ένα μοντέλο 1, όπου το $R = 0,247$ αναδεικνύει ένα μέτριο επίπεδο πρόβλεψης, ενώ με το μοντέλο της πολλαπλής παλινδρόμησης ερμηνεύεται ένας παράγοντας μέσω των δύο ανεξάρτητων μεταβλητών. Το μοντέλο προβλέπει ότι η οργανωσιακή δέσμευση των επηρεάζεται από την επαγγελματική ικανοποίηση (Adjusted R Square = 0,051 Sig. = 0,038 < 0,05, Beta = 0,85). Αυτό σημαίνει ότι οι εκπαιδευτικοί που είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους, δεσμεύονται περισσότερο σε αυτή.

Πίνακας 5.57. Μοντέλο Πολλαπλής Γραμμικής Παλινδρόμησης - Οργανωσιακή Δέσμευση

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Επαγγελματική Ικανοποίηση, Νοηματοδότηση Εργασίας ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Οργανωσιακή Δέσμευση			
b. All requested variables entered.			

Model Summary						
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	
1	,247 ^a	,061	,051		,36072	
a. Predictors: (Constant), Επαγγελματική Ικανοποίηση , Νοηματοδότηση Εργασίας						
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	1,520	2	,760	5,841	,003 ^b
1	Residual	23,422	180	,130		
	Total	24,942	182			
a. Dependent Variable: Οργανωσιακή Δέσμευση						
b. Predictors: (Constant), Επαγγελματική Ικανοποίηση , Νοηματοδότηση Εργασίας						
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	2,674	,206		13,002	,000
1	Νοηματοδότηση Εργασίας	,092	,057	,128	1,619	,107
	Επαγγελματική Ικανοποίηση	,085	,041	,165	2,093	,038
a. Dependent Variable: Οργανωσιακή Δέσμευση						

Στον Πίνακα 5.58. παρατίθενται οι υπολογισμοί της πολλαπλής συσχέτισης με την τεχνική Enter, με στόχο τη δημιουργία ενός μοντέλου που να προβλέπει αν και σε ποιο βαθμό η δέσμευση και η νοηματοδότηση της εργασίας επηρεάζει τον βαθμό ικανοποίησης των εκπαιδευτικών. Αν θεωρηθεί η Επαγγελματική Ικανοποίηση ως εξαρτημένη μεταβλητή, προκύπτει το μοντέλο 1, όπου το $R = 0,430$ μέσα από το οποίο διαφαίνεται ένα μέτριο επίπεδο πρόβλεψης. Από την πολλαπλή παλινδρόμηση

διαπιστώνεται ότι περισσότερο ικανοποιημένοι είναι οι εκπαιδευτικοί που παρουσιάζουν υψηλά ποσοστά δέσμευσης και βρίσκουν νόημα στην εργασία τους. Η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, δηλαδή, δέχεται την επίδραση της οργανωσιακής δέσμευσης (Adjusted R Square = 0,176 Sig. = 0,038 < 0,05, Beta = 0,144) και της νοηματοδότησης της εργασίας (Adjusted R Square = 0,176 Sig. = 0,000 < 0,05, Beta = 0,378).

Πίνακας 5.58. Μοντέλο Πολλαπλής Γραμμικής Παλινδρόμησης - Επαγγελματική Ικανοποίηση

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Νοηματοδότηση Εργασίας, . Οργανωσιακή Δέσμευση		Enter
a. Dependent Variable: Επαγγελματική Ικανοποίηση			
b. All requested variables entered.			

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,430 ^a	,185	,176	,65167
a. Predictors: (Constant), Νοηματοδότηση Εργασίας, Οργανωσιακή Δέσμευση				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17,344	2	8,672	20,420	,000 ^b
	Residual	76,441	180	,425		
	Total	93,784	182			
a. Dependent Variable: Επαγγελματική Ικανοποίηση						

b. Predictors: (Constant), Νοηματοδότηση Εργασίας, Οργανωσιακή Δέσμευση

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,199	,517		,386	,700
	Οργανωσιακή Δέσμευση	,278	,133	,144	2,093	,038
	Νοηματοδότηση Εργασίας	,525	,095	,378	5,514	,000

a. Dependent Variable: Επαγγελματική Ικανοποίηση

Στη συνέχεια, ακολουθώντας την ίδια διαδικασία, διερευνήθηκε αν και σε ποιο βαθμό οι παράγοντες οργανωσιακή δέσμευση και επαγγελματική ικανοποίηση επιδρούν θετικά στη δόμηση νοήματος στην εργασία. Στον Πίνακα 5.59. παρατίθενται οι υπολογισμοί υπολογισμούς της πολλαπλής συσχέτισης με την τεχνική Enter, με στόχο να προκύψει το μοντέλο που προβλέπει την επίδραση των δυο παραγόντων στη νοηματοδότηση εκπαιδευτικών. Δεδομένου ότι λαμβάνεται ως εξαρτημένη μεταβλητή η Επαγγελματική Ικανοποίηση, προκύπτει το μοντέλο 1, όπου το $R = 0,421$, από το οποίο διαπιστώνεται ένα μέτριο επίπεδο πρόβλεψης.

Η πολλαπλή παλινδρόμηση που πραγματοποιήθηκε δείχνει ότι η νοηματοδότηση της εργασίας επηρεάζεται κυρίως από την επαγγελματικής ικανοποίησης (Adjusted R Square = 0,168 Sig. = 0,000 < 0,05, Beta = 0,382).

Πίνακας 5.59. Μοντέλο Πολλαπλής Γραμμικής Παλινδρόμησης - Νοηματοδότηση Εργασίας

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Οργανωσιακή Δέσμευση,	.	Enter

Επαγγελματική

Ικανοποίηση^b

a. Dependent Variable: Νοηματοδότηση Εργασίας

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,421 ^a	,177	,168	,47152

a. Predictors: (Constant), Οργανωσιακή Δέσμευση, Επαγγελματική Ικανοποίηση

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,612	2	4,306	19,368	,000 ^b
	Residual	40,019	180	,222		
	Total	48,631	182			

a. Dependent Variable: Νοηματοδότηση Εργασίας

b. Predictors: (Constant), Οργανωσιακή Δέσμευση, Επαγγελματική Ικανοποίηση

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Beta		
1	(Constant)	2,485		7,640	,000
	Επαγγελματική Ικανοποίηση	,275	,382	5,514	,000
	Οργανωσιακή Δέσμευση	,157	,112	1,619	,107

a. Dependent Variable: Νοηματοδότηση Εργασίας

Για τον έλεγχο της νοηματοδότησης εργασίας ελέγχθηκε ο συντελεστής γραμμικής συσχέτισης Spearman's Rank Correlation Coefficient. Στον Πίνακα 5.60. αναδεικνύονται οι συσχετίσεις και φαίνεται ότι ο συντελεστής γραμμικής συσχέτισης (correlation) του Spearman είναι στατιστικά σημαντικός και πληροί το κριτήριο του 0,05.

Ειδικότερα, διαπιστώνεται ότι όλες οι μεταβλητές συσχετίζονται θετικά μεταξύ τους. Η οργανωσιακή δέσμευση συσχετίζεται θετικά με τη νοηματοδότηση της εργασίας ($r = 0,362$, sig. = 0,000) και τη επαγγελματική ικανοποίηση ($r = 0,235$, sig. = 0,001), ενώ η νοηματοδότηση εργασίας συσχετίζεται θετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση ($r = 0,336$, sig. = 0,000).

Πίνακας 5.60. Μοντέλο Πολλαπλής Γραμμικής Παλινδρόμησης-Νοηματοδότηση Εργασίας

Correlations				
Spearman's rho		Οργανωσιακ ή Δέσμευση	Νοηματοδότση η Εργασίας	Επαγγελματικ ή Ικανοποίηση
Οργανωσιακή Δέσμευση	Correlation		,362**	,235**
	n			
	Coefficient			
	t			
	Sig. (2- tailed)		,000	,001
	N		189	187
Νοηματοδότση η Εργασίας	Correlation	,362**		,336**
	n			
	Coefficient			
	t			
	Sig. (2- tailed)	,000		,000
	N	189		187
	Correlation	,235**	,336**	
	n			

Επαγγελματική Ικανοποίηση	Coefficien t			
	Sig. (2- tailed)	,001		,000
	N	187		187

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

6ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ-ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η οργανωσιακή δέσμευση, η νοηματοδότηση της εργασίας και η επαγγελματική ικανοποίηση είναι τρεις βασικές μεταβλητές είτε μεμονωμένες, είτε συνδυαστικά που καθορίζουν τη στάση και συμπεριφορά των εκπαιδευτικών τόσο μέσα στη σχολική μονάδα που υπηρετούν όσο και γενικά στη ζωή τους. Αυτές οι τρεις συνιστώσες εξετάστηκαν στην παρούσα έρευνα, τα ευρήματα της οποίας περιγράφουν την εκπαιδευτική πραγματικότητα στο νομό Αχαΐας και πιο συγκεκριμένα της Πάτρας.

Εξετάζοντας τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος διαπιστώνουμε ότι από τους 197 εκπαιδευτικούς οι 144 (73,1%) είναι γυναίκες. Ηλικιακά το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων ανήκει στην κατηγορία 40-49 ετών ((31, 5%) και έχουν έως 15 έτη προϋπηρεσίας (62, 9%). Αναφορικά με την οικογενειακή κατάσταση το υψηλότερο ποσοστό των συμμετεχόντων είναι έγγαμοι, ενώ σε επίπεδο μόρφωσης το 58,4% είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος. Διαπιστώθηκε επίσης ότι το υψηλότερο ποσοστό των εκπαιδευτικών κατέχουν μια μόνιμη θέση σε κάποια σχολική μονάδα Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης στην Πάτρα, ενώ το 44, 7 % εργάζονται ως αναπληρωτές/τριες.

Τα αποτελέσματα τα οποία προέκυψαν από την στατιστική επεξεργασία της έρευνας είναι τα εξής:

Οργανωσιακή δέσμευση

Η οργανωσιακή δέσμευση συνιστά καθοριστικό παράγοντα επιτυχίας και αποδοτικότητας ενός οργανισμού (Hanaysha, 2016), καθώς εκφράζει την ταύτιση του

ατόμου με τον οργανισμό στον οποίο εργάζεται και την ανάμειξή του με αυτόν (Arnold, 2005), ενώ παράλληλα εκφράζει και την επιθυμία του να παραμείνει σε αυτόν (Miller, 2003). Η δέσμευση διακρίνεται σε τρεις μορφές: συναισθηματική, κανονιστική και δέσμευση συνέχειας (Meyer & Allen, 1997). Διερευνώντας το βαθμό οργανωσιακής δέσμευσης στους εκπαιδευτικούς του δείγματος διαπιστώθηκε από τις απαντήσεις των ερωτηθέντων ότι οι εκπαιδευτικοί δεσμεύονται στην εργασία τους, γιατί αισθάνονται ένα βαθύ αίσθημα ευθύνης απέναντι σε όλους τους εμπλεκόμενους. Οι συμμετέχοντες αισθάνονται δεμένοι με το χώρο εργασίας (61,5%), νιώθουν αναπόσπαστο μέρος της σχολικής μονάδας που υπηρετούν (59,4%) και δηλώνουν ότι θα αισθάνονταν ευτυχισμένοι, αν ολοκλήρωναν την επαγγελματική τους σταδιοδρομία στη σχολική μονάδα που υπηρετούν. Παράλληλα, παρατηρήθηκε ότι πολλοί εκπαιδευτικοί δήλωσαν ότι ναι μεν η δουλειά τους σημαίνει πολλά για αυτούς (94,8%), αλλά επιθυμούν να παραμείνουν σε αυτή από ανάγκη (71,58%) και λόγω ελάχιστων εναλλακτικών επαγγελματικών επιλογών (41%).

Από τις απαντήσεις των συμμετεχόντων στην έρευνα διαφαίνεται ότι αισθάνονται συναισθηματικά δεμένοι με το χώρο εργασίας και τους συναδέλφους τους, συμφωνούν με τις αξίες του σχολείου και θέλουν να ολοκληρώσουν την επαγγελματική του σταδιοδρομία στο οικείο σχολείο. Σε επίπεδο κανονιστικής δέσμευσης οι εκπαιδευτικοί της Πάτρας φαίνεται ότι εμφανίζουν υψηλό βαθμό αφοσίωσης στη δουλειά που κάνουν (92,9%) και δεν θεωρούν επαγγελματικά σωστό να εγκαταλείψουν τη δουλειά τους στη μέση της χρονιάς για μια καλύτερη εργασία (55,8%). Τα αποτελέσματα αυτά επιβεβαιώνονται από σχετικές έρευνες (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma & Bakker, 2002· Park, 2005· Polat, 2011). Αναφορικά με τη δέσμευση συνέχειας οι συμμετέχοντες δήλωσαν ότι επιθυμούν να παραμείνουν στη δουλειά τους (41%). Από τις τρεις μορφές δέσμευσης υπερισχύει η κανονιστική σε ποσοστό με $MO\ 3,7107$ ($TA\ 0,66243$), ενώ ως προς τη συναισθηματική και συνεχή δέσμευση παρουσιάζουν μετριοπαθή στάση ($MO\ 3,0933$ ($TA\ 0,55746$) και $MO\ 3,3325$ ($TA\ 0,48759$ αντίστοιχα).

Τα υψηλά ποσοστά δέσμευσης των ερωτηθέντων εξηγούνται, αν λάβουμε υπόψη μας ότι το υψηλότερο ποσοστό του δείγματος είναι μόνιμοι διορισμένοι εκπαιδευτικοί και έγγαμοι, γεγονός που ισοδυναμεί με αυξημένες υποχρεώσεις. Παρόμοια ευρήματα ανέδειξε η έρευνα των Mathieu & Zajac (1990). Η οικονομική κρίση, η αδυναμία του κράτους για πρόσληψη μόνιμου εκπαιδευτικού προσωπικού, αλλά και η κάλυψη των

κενών με αναπληρωτές που μετακινούνται κάθε χρόνο σε διαφορετική σχολική μονάδα έχουν αναμφισβήτητα επηρεάσει το επάγγελμα του εκπαιδευτικού, γεγονός που αντανακλάται στις απαντήσεις των αναπληρωτών σε σχέση με αυτές των μόνιμων εκπαιδευτικών.

Επίσης παρατηρείται ότι οι εκπαιδευτικοί που δεσμεύονται περισσότερο ανήκουν στην ηλικιακή κατηγορία των 50 ετών και έχουν πολλά έτη προϋπηρεσίας, εύρημα που επιβεβαιώνεται και από αντίστοιχη έρευνα των Μουρκογιάννη & Αντωνίου (2014). Δυο βασικοί λόγοι που δικαιολογούν αυτή τη συσχέτιση είναι η ωριμότητα και η καθιέρωση της θέσης τους, λόγω της πολύχρονης προϋπηρεσίας τους (Brown & Sargeant, 2007). Η ηλικία συνδέεται άμεσα με τη δέσμευση συνέχειας, στοιχείο που επιβεβαιώνεται και από άλλες σχετικές έρευνες (Meyer και Allen, 1984· Mathieu & Zajac, 1990).

Αναφορικά με το επίπεδο σπουδών/μόρφωσης παρατηρήθηκε ότι το υψηλότερο ποσοστό του δείγματος αισθάνεται δέσμευση, αν και είναι ανωτέρου μορφωτικού επιπέδου/κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος. Αυτό το εύρημα αντιτίθεται σε αντίστοιχες έρευνες που έχουν γίνει, στις οποίες και έχει διαπιστωθεί ότι το μορφωτικό επίπεδο είναι αντιστρόφως ανάλογο της δέσμευσης (Angle & Perry, 1981). Αυτό συμβαίνει γιατί, όσο υψηλότερο είναι το επίπεδο μόρφωσης του εργαζόμενου, τόσο λιγότερο δεσμευμένος αισθάνεται, γιατί έχει περισσότερες εναλλακτικές απασχόλησης από κάποιον κατωτέρου μορφωτικού επιπέδου (Yahaya & Ebrahim, 2015). Αυτό, όμως, φαίνεται να μην ισχύει στην παρούσα έρευνα. Το υψηλό ποσοστό των εκπαιδευτικών που κατέχει μεταπτυχιακό δίπλωμα οφείλεται στην προσπάθεια των μόνιμων να αναπτύξουν περισσότερες δεξιότητες για να μπορούν να ανταποκριθούν καλύτερα στις νέες εκπαιδευτικές απαιτήσεις, ενώ για τους αναπληρωτές το μεταπτυχιακό δίπλωμα αποτελεί προσόν ενός μελλοντικού διορισμού ή ευνοϊκής τοποθέτησης.

Νοηματοδότηση Εργασίας

Η νοηματοδότηση στο χώρο της εργασίας αντικατοπτρίζει το βαθμό που βλέπουν τα άτομα την εργασία τους ως ενισχυτικό παράγοντα της συμμετοχής τους και της σύνδεσής τους με τον οργανισμό που εργάζονται (Pratt & Ashforth, 2003). Η καλλιέργειά της νοηματοδότησης συνιστά, άλλωστε, ένα μηχανισμό που εναρμονίζει τις αξίες, τις πεποιθήσεις και τα κίνητρα του εργαζομένου με τον σκοπό και τον οργανισμό που εργάζεται. Οι άνθρωποι που βρίσκουν νόημα στην εργασία τους είναι

πιο ισορροπημένοι σε όλους τους τομείς της ζωής τους, πιο αποτελεσματικοί, πιο παραγωγικοί και πιο αποδοτικοί.

Από τις απαντήσεις των ερωτηθέντων προκύπτει ότι οι εκπαιδευτικοί της Πάτρας εμφανίζουν υψηλό βαθμό νοηματοδότησης. Δηλώνουν σε υψηλό ποσοστό ότι η δουλειά τους συμβάλλει σημαντικά στην προσωπική τους ανάπτυξη (83,7%), αισθάνονται ότι προσφέρουν κοινωνικό έργο (86,8%) και ότι η αναγνώριση της προσφοράς τους δίνει νόημα στη ζωή τους (81,1%). Σε χαμηλότερο ποσοστό οι ερωτηθέντες δήλωσαν ότι έχουν πετύχει ισορροπία ανάμεσα στην επαγγελματική και προσωπική ζωή (60,7%), αλλά και ότι η εργασία τους δίνει νόημα στη ζωή τους (66,5%). Σε ερώτηση «τι δίνει μεγαλύτερο νόημα στην εργασία σας», οι εκπαιδευτικοί του δείγματος απάντησαν σε υψηλότερο ποσοστό «η αγάπη για το επάγγελμά μου» (46,7%) και η «επαφή με τους άλλους ανθρώπους» (25,9%). Οι χαμηλές μισθολογικές απολαβές, η έλλειψη ευκαιριών επαγγελματικής ανέλιξης και το κύρος του επαγγέλματος φαίνεται από τις απαντήσεις ότι είναι παράγοντες που όχι μόνο δεν δίνουν νόημα στην εργασία των εκπαιδευτικών, αλλά αποτελούν και πηγές δυσαρέσκειας. Τα αποτελέσματα της έρευνας μας σχετικά με ύπαρξη νοήματος στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού επιβεβαιώνονται από σχετικές έρευνες (Holsblat, 2014· Pratt & Ashforth, 2003· Πασιαρδής, 2004· Homana, Barber & Torney-Purta, 2006· Grant, 2007).

Επαγγελματική Ικανοποίηση

Η επαγγελματική ικανοποίηση είναι ένας παράγοντας που επηρεάζει ολόκληρη τη ζωή του ανθρώπου. Όταν το άτομο είναι ικανοποιημένο από το αντικείμενο και τις συνθήκες εργασίας του είναι πιο αποδοτικό, πιο δημιουργικό πιο αποτελεσματικό και αυτή η ικανοποίηση αντανακλάται και στην προσωπική τους ζωή (Αθανασούλα-Ρέππα, 2008). Αναφορικά με την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του Νομού Αχαΐας και πιο συγκεκριμένα της Πάτρας, οι συμμετέχοντες στην παρούσα έρευνα φαίνεται να αισθάνονται ικανοποιημένοι από την εργασία τους. Πιο συγκεκριμένα η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών κυμαίνεται ανάλογα με τους παράγοντες με τους οποίους συσχετίζεται.

Από τις απαντήσεις φάνηκε ότι οι ερωτηθέντες είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από τις συνθήκες εργασίας (40,4%), το χώρο εργασίας (43,1%), τους συναδέλφους τους (47,2%), τον Διευθυντή/τρια της σχολικής μονάδας (45,7%), το κλίμα (42%), την κουλτούρα (41,6%) και τον χώρο εργασίας (43,1%). Τα ευρήματα μας

επιβεβαιώνονται από σχετικές έρευνες (Σαϊτης, 1994· Ζουρνατζή, Τσιγγίλη Κουστέλιου & Πινζόπουλου, 2006· Αθανασούλα-Ρέππα, 2008). Αντίθετα είναι λιγότεροι ικανοποιημένοι από τις οικονομικές απολαβές (39,1%), τις δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης (34%) και απουσία ενεργής συμμετοχής στη λήψη των αποφάσεων (35%). Αντίστοιχα αποτελέσματα προέκυψαν από τις έρευνες των Κάντας 1998·Κουστέλιος & Κουστέλιου, 2001·Μακρή-Μπότσαρη, 2003.

Συνοψίζοντας, μια σχολική μονάδα είναι αποτελεσματική μόνο, όταν οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται σε αυτή, είναι άτομα ικανά, που αγαπούν τη δουλειά τους, βρίσκουν νόημα σε αυτή και είναι ικανοποιημένα από αυτή. Η επιτυχία, άλλωστε, ενός εκπαιδευτικού οργανισμού εξαρτάται από τα προσόντα και τις ικανότητες των εκπαιδευτικών που υπηρετούν σε αυτόν, ενώ η επιτυχία του εκπαιδευτικού βρίσκεται σε συνάρτηση με τη σχέση που διαμορφώνει με την εργασία του (Ντούσκας, 2007). Οι άνθρωποι που βρίσκουν νόημα στην εργασία τους και ευθυγραμμίζονται με τις αξίες και το σκοπό του οργανισμού στον οποίο εργάζονται αισθάνονται πιο ολοκληρωμένοι, ακέραιοι, ικανοποιημένοι και δεσμεύονται πιο εύκολα στην υλοποίηση των στόχων του οργανισμού (Chalofsky & Krishna, 2009). Όταν οι εκπαιδευτικοί επιτελούν ένα πραγματικό σκοπό, κατασκευάζουν θετικό νόημα, είναι πιο αποδοτικοί, πιο δημιουργικοί και καταβάλλουν μεγαλύτερη προσπάθεια για την επίτευξη των σκοπών του σχολείου στον οποίο εργάζονται. Αναθεωρούν δηλαδή πλήρως το ρόλο τους και τον εξελίσσουν, με τη συνεχή επιμόρφωση και κατάρτιση, με την εφαρμογή νέων πρακτικών και μεθόδων που ενισχύουν την αυτενέργεια των μαθητών και την ενεργητική συμμετοχή τους (Karakatsani & Papaloi, 2016). Συνεπάγεται από τα ευρήματα που προέκυψαν ότι η οργανωσιακή δέσμευση, η νοηματοδότηση στην εργασία και η επαγγελματική τους χαρτογραφούν τη στάση και συμπεριφορά του εκπαιδευτικού τόσο στην εργασία του, όσο και στη ζωή του.

ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ

Η οργανωσιακή δέσμευση, η νοηματοδότηση εργασίας και η επαγγελματική ικανοποίηση είναι τρεις έννοιες που ρυθμίζουν σε μεγάλο βαθμό τη στάση και συμπεριφορά των εκπαιδευτικών. Οι συνεχείς αλλαγές που διαδραματίζονται μεταβάλλουν συνεχώς τις συνθήκες εργασίας γενικότερα και ειδικότερα στο επάγγελμα των εκπαιδευτικών, καθώς το σχολείο είναι ένα ανοιχτό σύστημα που επηρεάζει και επηρεάζεται από αυτές τις αλλαγές. Τα ευρήματα της παρούσας εργασίας μπορούν να αξιοποιηθούν ερευνητικά και σε άλλες έρευνες που δύνανται να διεξαχθούν σε συναφή ερευνητικά πεδία. Οι μελλοντικές έρευνες θα μπορούσαν να εξετάσουν τη συσχέτιση των τριών μεταβλητών σε μια συγκεκριμένη κατηγορία εκπαιδευτικών (πχ. φιλόλογοι, μαθηματικοί). Μια χρήσιμη έρευνα, που δεν έχει διεξαχθεί, είναι να μελετηθούν αυτοί οι τρεις παράγοντες σε εκπαιδευτικούς ειδικής αγωγής ή παράλληλης στήριξης που υπηρετούν σε σχολεία της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Α. ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ

1. **Αθανασούλα- Ρέππα, Α.** (2008). *Εκπαιδευτική διοίκηση και οργανωσιακή συμπεριφορά*. Αθήνα: Έλλην.
2. **Γεμέλου, Δ. Σ.** (2010). «Τα Κίνητρα των Εκπαιδευτικών Αγγλικής Γλώσσας Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης». *Research Papers in Language Teaching and Learning I* (1), 101-116. Διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: <http://rpltl.eap.gr/images/2010/RPLTL-01-01-fulltext.pdf> (08/07/2019).
3. **Γραμματικού, Κ.** (2010). *Επαγγελματική Ικανοποίηση Εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης ως προς τις συνθήκες εργασίας*. Διπλωματική εργασία. Αθήνα: Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο.
4. **Ηλιοφώτου, Μ., Γεωργίου, Μ., & Σωκράτους, Μ.** (2014). *Επαγγελματική Ικανοποίηση Εκπαιδευτικών. Θεωρία και Σύγχρονη Έρευνα*. Αθήνα: Εκδοτικός Όμιλος Ίων.
5. **Δημητρόπουλος, Ε.** (2009), Εισαγωγή στη μεθοδολογία της επιστημονικής έρευνας, Αθήνα, Εκδόσεις Έλλην.
6. **Δήμου, Ι.** (2011). *Επαγγελματική ικανοποίηση εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης- ο ρόλος του διευθυντή της σχολικής μονάδας*. Μεταπτυχιακή εργασία. Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο.
7. **Καντάς, Α.** (1998). *Κίνητρα-Επαγγελματική ικανοποίηση-Ηγεσία* (τομ. 1). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
8. **Κάντας, Α.** (2009). *Οργανωτική-Βιομηχανική Ψυχολογία..* Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
9. **Κλή, Ε.** (2008). *Ικανοποίηση από την εργασία: Ιστορική, Αναλυτική και Εμπειρική Προσέγγιση*. Διδακτορική Διατριβή, Τμήμα Μεθοδολογίας, Ιστορίας και Θεωρίας της Επιστήμης. Αθήνα: ΕΚΠΑ.
10. **Κουστέλιος Α. & Κουστέλιου Ι.** (2001). Η επαγγελματική ικανοποίηση και επαγγελματική εξουθένωση στην εκπαίδευση. *Ψυχολογία I*, 30-39.
11. **Κουτούζης, Μ.** (1999). *Γενικές αρχές Μάνατζμεντ*. Πάτρα : ΕΑΠ.
12. **Κυριαζόπουλος, Π., & Σαμαντά Ε.** (2011). *Μεθοδολογία έρευνας εκπόνησης διπλωματικών εργασιών*. Αθήνα: Σύγχρονη Εκδοτική.

13. **Μακρή-Μπότσαρη, Ε. & Μатσαγγούρας Η.** (2003). «Δομή της επαγγελματικής αυτοαντίληψης και της επαγγελματικής ικανοποίησης εκπαιδευτικών Α/θμιας Εκπαίδευσης». *Πρακτικά 3^{ου} Πανελλήνιου Συνεδρίου Παιδαγωγικής Εταιρείας*. Θεσσαλονίκη.
14. **Μιχόπουλος, Α.** (1996). *Το μοντέλο του Maslow στη Σχολική Οργάνωση: Η ικανοποίηση των ανθρώπινων αναγκών του εκπαιδευτικού προσωπικού της σχολικής εκπαίδευσης από την άσκηση του έργου τους*. Αθήνα.
15. **Μουρκογιάννη Κρ., & Αντωνίου Α.** (2014). Επίπεδα επαγγελματικής δέσμευσης και ικανοποίησης σε σχέση με τους μηχανισμούς αντιμετώπισης ψυχοπιεστικών καταστάσεων σε Έλληνες εκπαιδευτικούς γενικής και ειδικής αγωγής. *Πανελλήνιο Συνέδριο Επιστημών Εκπαίδευσης*, 20-22 Ιουνίου 2014, 536-54). Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης. Διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο:
<https://eproceedings.epublishing.ekt.gr/index.php/edusc/article/view/292/253>
(08/07/2019).
16. **Μπουραντάς, Α.** (2005). *Ηγεσία: Ο δρόμος της Διαρκούς Επιτυχίας*, Αθήνα: Κριτική.
17. **Νόβα-Καλτσούνη, Χ.** (2006), *Μεθοδολογία εμπειρικής έρευνας στις Κοινωνικές Επιστήμες*. Αθήνα: Gutenberg.
18. **Ντούσκας, Ν.** (2007). Ο Ρόλος του Εκπαιδευτικού στο Σύγχρονο Σχολείο. *Επιστημονικό Βήμα*, 6 (1), 28-41. Διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο:
<http://srv-ipeir.pde.sch.gr/educonf/1/02 .pdf> (10/07/2019).
19. **Οικονόμου, Κ.** (2014). Ηλικία, φύλο, προϋπηρεσία, μέγεθος σχολικής μονάδας, συνοχή ομάδας, σχέση υφισταμένου-προϊσταμένου και συναισθηματική νοημοσύνη: ο ρόλος τους σε σχέση με το συναίσθημα και την ικανοποίηση στο επάγγελμα των εκπαιδευτικών. *Εκπαιδευτικός Κύκλος* 2, 87-103.
20. **Παπαδόπουλος, Ι. & Σταματόπουλος, Κ.** (2011). Δημογραφικά χαρακτηριστικά εκπαιδευτικών και εργασιακό άγχος. *Παιδαγωγικός Λόγος* 16 (2), 65-97.
21. **Παπαναούμ, Ζ.** (2003). *Το Επάγγελμα του Εκπαιδευτικού*. Αθήνα: Τυπωθήτω.

22. **Παπάνης, Ε. & Ρόντος Κ.** (2005). *Ψυχολογία-Κοινωνιολογία της εργασίας και διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού. Θεωρία και εμπειρική έρευνα*. Αθήνα: Σιδέρης.
23. **Πασιαρδής, Π.** (2004). *Εκπαιδευτική Ηγεσία. Από την περίοδο της ευμενούς αδιαφορίας στη σύγχρονη εποχή*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
24. **Παρασκευόπουλος, Θ.** (2008). *Συγκρούσεις ανάμεσα σε εκπαιδευτικούς στο χώρο του σχολείου. Αιτίες, αντιμετώπιση, αποτελέσματα, η επίδραση του φύλου, ο ρόλος του διευθυντή*. Αθήνα: Εκδόσεις Γρηγόρη.
25. **Σαϊτής, Χ.** (1994). *Βασικά Θέματα της σχολικής Διοίκησης*. Αθήνα: Αυτοέκδοση.
26. **Σακελλαρόγλου, Σ.** (2013). *Η επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης των διευθυντών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης στο σχολικό κλίμα και την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών*. Διπλωματική εργασία. Αθήνα: Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο.
27. **Ταρασιάδου Α. & Πλατσίδου Μ.** (2009). Επαγγελματική ικανοποίηση των νηπιαγωγών: Ατομικές διαφορές και προβλεπτικοί παράγοντες. *Επιστήμες Αγωγής* 4, 141-154.
28. **Ζουρνατζή, Ε., Τσιγγίλης, Ν., Κουστέλιος, Α. & Πιντζοπούλου, Ε.** (2006). Επαγγελματική ικανοποίηση καθηγητών φυσικής αγωγής Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. *Διοίκηση Αθλητισμού και Αναψυχής*, 3(2), 18-28.
29. **Τσολακίδης, Ι.** (2010). *Το οργανωσιακό κλίμα στα σχολεία της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των Γενικών Λυκείων του Νομού Μαγνησίας*. Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης, Βόλος: Διπλωματική Εργασία.

B. ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ

1. **Adams S.J.** (1963) Toward an Understanding of Inequality. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436.
2. **Ahola**
3. **Alderfer C.P.** (1969) An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational behavior and human performance*, 4(2), 142-175.

4. **Angle, H. L., & Perry, J. L.** (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative science quarterly*, 26 (1), 1-14. Διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο:
5. http://www.indiana.edu/~jlpweb/papers/an%20empirical%20assessment%20of%20org%20commitment_angle_perry_ASQ1981.pdf (30/06/2019).
6. **Arnold, J.** (2005). *Work Phycology: Understanding Human Behavior in Workplace* (4th ed.). London: Prentice Hall Financial Times.
7. **Arnolds CA., Boshoff C.** (2002) Compensation, esteem valence and job performance: an empirical assessment of Alderfer's ERG theory. *International Journal of Human Resource Management*, 13(4), 697-719.
8. **Becker, H.** (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66 (1), 32-40. Διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: <https://www.journals.uchicago.edu/doi/pdfplus/10.1086/222820> (03/07/2019).
9. **Becker, T.E., Randall, D.M., & Riegel, C.D.** (1995). The multidimensional view of commitment and theory of reasoned action: A comparative evaluation. *Journal of Management*, 21 (4), 617-638.
10. **Bell-Ellis, R.S., Jones, L., Longstreth M., & Neal. J.** (2015). Spirit at work in faculty and staff organizational commitment, *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 12 (2), 156-177. Διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14766086.2014.992355> (03/07/2019).
11. **Best, J.** (1994). Social progress and social problems: Toward a sociology of gloom. *The Sociological Quartely*, 42 (1), 1-12.
12. **Brown, D., & Sargeant M.** (2007). Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Religious Commitment of Full-Time University Employees. *Journal of research on christian education*, 16 (2), 211-241. Διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/10656210701647613?needAccess=true> (03/07/2019).

13. **Bush, T. & Glover, D.** (2003). *School Leadership: Concepts & Evidence*. Nottingham National College for School Leadership.
14. **Chalofsky, N., & Krishna, V.** (2009), Meaningfulness, commitment, and engagement: The intersection of a deeper level of intrinsic motivation. *Advances in Developing Human Resources*, 11(2), 189-203.
15. **Chan, W. Y., Lau, S., Nie, Y., Lim, S., & Hogan, D.** (2008). Organizational and personal predictors of teacher commitment: The mediating role of teacher efficacy and identification with school. *American educational research journal*, 45(3), 597-630.
16. **Costello, A.B., Osborne, J.W.** (2015). Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment, Research and Evaluation*, 10(7), 1-9.
17. **Creswell, J. W.** (2011). Controversies in mixed methods research. *The Sage handbook of qualitative research*, 4, 269-284.
18. **Day, C., Elliot, B., Kington, A.** (2005). Reform, standards, and teacher identity: challenges of sustaining commitment. *Teaching and Teacher Education*, 21, 563-577.
1. **Dee J.R., Henkin A.B. & Singleton C.A.** (2006). Organizational Commitment of Teachers in Urban Schools: Examining the Effects of Team Structures. *Urban Education* 41(6), 603-628. Διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0042085906292512> (09/07/2019).
2. **Dik, B. J., & Duffy, R. D.** (2009). Calling and vocation at work: Definitions and Prospects for Research and Practice. *The Counseling Psychologist*, 37(3), 424-450.
3. **Fried, Y. & Ferris, G.** (1987). The validity of the job characteristics model: A review and meta-analysis. *Personnel Psychology*, 40(2), 287-322.
4. **Eliophotou-Menon, M., Papanastasiou, E. & Zempylas, M.** (2008). Examining the relationship of job satisfaction to teacher and organizational variables: evidence from Cyprus. *Journal of the Commonwealth Council for Educational Administration & Management*, 36 (3), 75-86. Διαθέσιμο

<https://eproceedings.epublishing.ekt.gr/index.php/inoek/article/viewFile/782/812> (09/07/2019).

5. **Eliophotou-Menon & Athanasoula-Reppa** (2011). Job Satisfaction among secondary school teachers: The role of gender and experience. *School Leadership and Management* 31 (5), 435-450.
6. **Granny, C., Smith, P., & Stone, E. (1992).** *Job satisfaction: Advances in research and application*. Lexington, MA: Lexington Books.
7. **Green, F. & Tsitsianis, N. (2005).** An investigation of national trends in Job satisfaction in Britain and Germany. *British Journal of Industrial Relations* 43 (3), 401-429.
8. **Gruenert, S., (2008).** School Culture, School Climate: They Are Not the Same Thing, *Principal* 87(4), 56-59.
9. **Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980).** Work redesign. Reading, MA: Addison- Wesley.
10. **Hanaysha, J. (2016),** Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 298-306. Διαθέσιμο στο διαδικτυακό τόπο: https://www.researchgate.net/publication/308003145_Examining_the_Effects_of_Employee_Empowerment_Teamwork_and_Employee_Training_on_Organizational_Commitment [DOI: 10.1016/j.sbspro.2016.07.140] (05/07/2019).
11. **Harrison, J. K., & Hubbard, R. (1998).** Antecedents to organizational commitment among Mexican employees of a US firm in Mexico. *The Journal of Social Psychology*, 138 (5), 609-623. Διαθέσιμο στο διαδικτυακό τόπο: <https://doi.org/10.1080/00224549809600416> (05/07/2019).
12. **Herzberg, F. (1968).** *Work and the Nature of Man*. Reading: Crosby Lockwood.
13. **Henkin, B. A., Holliman S. L. (2009).** Urban teacher commitment. Exploring associations with organizational conflict, support for innovation, and participation. *Urban Education*, 44 (2), 160-180.

14. **Hjorland, B.** (2005). Empiricism, rationalism and positivism in library and information science. *Journal of Documentation*, 61(1), 130-155.
15. **Hrebiniak, L., & Alutto, J.** (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 18(1), 555-572.
16. **Homana, G., Barber, C., and Torney-Purta, J.** (2006). Assessing School Citizenship Education Climate: Implications for the Social Studies, *CIRCLE Working Paper 48*. Διαθέσιμο στο διαδικτυακό τόπο: <http://civicyouth.org/PopUps/WorkingPapers/WP48Homana.pdf> (11/07/2019).
17. **Jex S.M.** (2002). *Organizational Psychology: A scientist-practitioner approach*, New York: John Wiley & Sons Inc.
18. **Kahn, W. A.** (2007). Meaningful connections: Positive relationships and attachments at work. In J. E. Dutton & B. R. Ragins (Eds.), *Exploring positive relationships at work: Building a theoretical and research foundation*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 189–206
19. **Kang Xiao-Lei, & Liu L.** (2018). Discussion of the relationship between perceived job characteristics and organizational commitment of university PE teachers-from the aspect of job stress, *Journal of Interdisciplinary Mathematics*, 21 (2), 317-327. Διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: https://www.researchgate.net/publication/324478169_Discussion_of_the_relationship_between_perceived_job_characteristics_and_organizational_commitment_of_university_PE_teachers_from_the_aspect_of_job_stress (04/07/2019).
20. **Kanter, R.** (1968), Commitment and social organization: a study of commitment mechanisms in Utopian communities, *American Sociology Review*, 33(1), 499-517. Διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: <http://www.jstor.org/stable/2092438> (08/07/2019).
21. **Kaiser, H.F.** (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika*, 39, 31-39
22. **Karakatsani, D., & Papaloi, E.** (2016). *School's Learning Architecture: design for learning citizenship, diversity & social justice by investing on organizational meaningfulness*, Cambridge University Press.

23. **Koustelios A. (2001).** Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers. *The international Journal of Educational Management* 15 (7), 354-358. Διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/EUM000000000005931/full/pdf?title=personal-characteristics-and-job-satisfaction-of-greek-teachers> (07/07/2019).
24. **Koustelios, A., Theodorakis, N. & Goulmaris, D. (2004).** Role ambiguity, role conflict and job satisfaction among physical education teachers in Greece. *International Journal of Educational Management* 18 (2), 87-92.
25. **Landy, F.J. (1989).** Psychology of Work Behavior. John Wiley & Sons.
26. **Lips-Wiersma M. (2002).** The influence of spiritual “meaning-making” on career behavior. *J Manag Dev* 21(7/8), 497–519.
27. **Locke E.A. (1976).** The nature and causes of job satisfaction. In M. Dunnette (Ed.). *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally, 1297-1349.
28. **Locke, E. A. (1986).** *Generalizing from laboratory to field settings: Research findings from industrial-organizational psychology, organizational behavior, and human resource management*. Free Press.
29. **Mahmut G., & Fikret S. (2017).** The Relationship between Mobbing and Organizational Commitments of Physical Education and Sport Teachers. *International Journal of Educational Sciences*, 18 (1-3), 73- 78. Διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: <https://doi.org/10.1080/09751122.2017.1351077> (10/07/2019).
30. **Manders, D. (2008).** Characteristics that make principals effective leaders. A study of teacher perceptions of principal leadership. Washington State University.
31. **Mathis R., & Jackson, J.H. (2012).** *Human Resource Management: Essential Perspectives* (6th ed.). Mason OH:South-Western Cengage Learning.
32. **Maslow, A. (1970).** *Motivation and Personality* (2nd edition). New York: Harper and Row.

33. **Mathieu, J. E., & Zajac, D. M.** (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological bulletin*, 108 (2), 171-194. Διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: http://www.scirp.org/pdf/AJIBM_2015121710480149.pdf (12/07/2019).
34. **Meyer, J.P., & Allen, N.J.** (1984). Testing the “side-bet” theory of organizational commitment. Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69 (3), 372-378. Διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.69.3.372> (12/07/2019).
35. **Meyer, J.P., & Allen, N.J.** (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(2), 61-89.
36. **Meyer, P. J., & Allen J. N.** (1997). *Commitment in the workplace: research, theory and application* Thousand Oaks. CA: SAGE Publications Ltd.
37. **Meyer, J.P., & Herscovitch, L.** (2001), *Commitment in the Workplace: Toward a General Model*, *Human Resource Management Review*, 11(3), 299-326.
38. **Meyer, J. P., & Parfyonova, N. M.** (2010). Normative commitment in the workplace: A theoretical analysis and re-conceptualization. *Human Resource Management Review*, 20(4), 283-294. Διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.09.001> (07/07/2019).
39. **Meyer, R. C., & Schoorman, F. D.** (1998). Differentiating Antecedents of Organizational Commitment: A Test of March and Simon's Model. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 15-28.
40. **Millan, J.M., Hessels, J., Thurik, R., & Agyado, R.** (2013). Determinants of job satisfaction: a European comparison of self-employed and paid employees. *Small Business Economics*, 40 (3), 451-470.
41. **Miller, D., & Lee, J.** (2001). The people make the process: commitment to employees, decision-making and performance. *Journal of Management*, 27 (2), 163-190.
42. **Miller, K.** (2003). Values, attitude and job satisfaction. In Robbins, S.P., Odendaal A. & Roodt, G. (eds). *Organisations, Behaviour: Global and*

Southern African Perspectives. Cape Town: Pearson Education South Africa.

43. **Milliman, J., Czaplewski, A.J., & Ferguson, J.** (2003), Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16, 426–447. Διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: <https://doi.org/10.1108/09534810310484172> (07/07/2019).
44. **Montana P. & Charnov B.H.** (2008) *Management* (4nd Ed). Barons Educational Series: New York, 235-252.
45. **MOW** (1987). International Research Team. *The Meaning of working*. New York: Academic Press.
46. **Mowday, R., Porter, L., & Steers, R.** (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment*. NY: Academic Press.
47. **O' Reilly, C.** (1989). Corporation, culture, and commitment: Motivation and social control in organizations. *California Management Review* 314, 9-25.
48. **O' Reilly, C. A., & Chatman, J.** (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71 (3), 492-499.
49. **Ogunnaike, O. O., Oyewunmi, A. E., & Famuwagun, O. E.** (2016). Empirical Appraisal of Compensation and Organizational Commitment in Education Management. *Journal of Social Sciences*, 7 (3), 296-301. Διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: <https://www.mcser.org/journal/index.php/mjss/article/view/9055/8744> (09/07/2019).
50. **Ostroff, C.** (1992). The relationship between satisfaction attitudes and performance: An organizational level analysis. *Journal of Applied Psychology*, 77, 963-974.
51. **Park, I.** (2005). Teacher commitment and its effects on student achievement in American high schools. *Educational Research and Evaluation* 11 (5), 461-485. Διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13803610500146269>. (08/07/2019).

52. **Penley, L. E., & Gould, S.** (1988). Etzioni's model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 9(1), 43-59. Διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.4030090105> (08/07/2019).
53. **Polat, S.** (2011). *Commitment and antecedents of police officers, first level, and mid-level supervisors in the Turkish National Police: an empirical study of the three-component model of organizational commitment* Virginia Commonwealth University. Διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: https://www.researchgate.net/publication/289518684_Polat_S_2011_Commitment_and_Antecedents_of_Police_Officers_An_Empirical_Study_of_the_Three-Component_Model_of_Organizational_Commitment (06/07/2019).
54. **Porter, L.W., Steers R.M., Mowday, R.T., & Boulian, P.V.** (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
55. **Porter L.W., Lawler E.E.** (1982). *What job attitudes tell about motivation*. Harvard Business Review Reprint Service, 118-126.
56. **Pratt, M.G. and Ashforth, B.E.** (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. In Cameron, K.S., Dutton, J.E. and Quinn, R.E. (Eds), *Positive Organizational Scholarship*., San Francisco: CA, Berrett-Koehler Publishers, 309- 27.
57. **Rhodes, C., Nevill, A. & Allan, J.** (2004). Valuing and supporting teachers: A survey of teacher satisfaction. Dissatisfaction morale and retention within an English Local Education Authority. *Research in Education* 71, 74-87.
58. **Rosso, B., Dekas, K., Wrzesniewski, A.** (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behaviour* 30, 91–127.
59. **Salancik, G. R.** (1977). Commitment and the control or organizational behavior and belief. In Staw, B. and Salancik, G. (eds), *New Directions in Organizational Behaviour*, 1-59. Chicago: St Clair Press.

60. **Saiti, A.** (2007). Main Factors of Job Satisfaction among Primary School Educators: Factor Analysis of the Greek Reality. *Management in Education* 21 (2), 28-32.
61. **Saracaloglu, A. S., & Yenice, N.** (2009). Investigating the self-efficacy beliefs of science and elementary teachers with respect to some variables. *Journal of Theory and Practice in Education* 5 (2), 244-260.
62. **Sari, H.** (2004). An analysis of Burn-out job satisfaction among Turkish special school headteachers, and the factors affecting their burnout and Job satisfaction. *Educational Studies*, 30 (3), 291-306.
63. **Scandura T., & Lankau, M.** (1997). Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 18(4), 377-391.
Διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199707\)18:4<377::AID-JOB807>3.0.CO;2-1](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199707)18:4<377::AID-JOB807>3.0.CO;2-1) (06/07/2019).
64. **Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B.** (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
65. **Scholl, R. W.** (1981). Differentiating organizational commitment from expectancy as a motivating force. *Academy of Management Review*, 6 (4), 589-599.
66. **Spector, L.** (2000). *Industrial and organizational psychology*. New York: John Wiley & Sons.
67. **Spillane, J., Camburn, E., Stitzel Pareja, A.** (2007). Taking a distributed perspective to the school principal's workday. *Leadership and Policy in Schools*, 6(1), 103-125.
68. **Steger, M. F., & Dik, B. J.,** (2010), Work as meaning. Individual and Organizational Benefits of Engaging in Meaningful Work. In Linley, P. A., Harrington, S., & Page, N. (Eds.), *Oxford handbook of positive psychology and work* (pp.131-142). Oxford, UK: Oxford University Press.
Διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: <http://www.michaelfsteger.com/wp-content/uploads/2012/08/Steger-Dik-HPPW-in-press.pdf> (10/07/2019).

69. **Steger, M. & Ekman, E.** (2016). Making meaning with workplace mindfulness. In Ivtzan, I. & Lomas, T. (Eds), *Mindfulness in Positive Psychology*. New York: Routledge.
70. **Tsounis A., Sarafis P. & Bamidis P.** (2014) Motivation among Physicians in Greek Public Health Sector. *British Journal of Medicine and Medical Research* 4(5), 1094-1105.
71. **Twenge, J. & Campbell, S.** (2010). Generation Me and the Changing World of Work. In Linley, A., Harrington, S. & Garcea, N. (ed.), *Oxford Handbook of Positive Psychology and Work*, Oxford University Press.
72. **Vroom V. H.** (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley & Sons.
73. **Vroom V.H.** (1995) *Work and Motivation*. Jossey-Bass Publishers, San Fransisco, 115-245.
74. **Warr, P.** (1987). *Work, unemployment, and mental health*. Oxford University Press.
75. **Welsh, W. N.** (2003). Individual and Institutional Predictors of school disorder. *Youth Violence and Juvenile Justice*, 1(4), 346-368. Διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: https://www.researchgate.net/publication/237967305_Individual_and_Institutional_Predictors_of_School_Disorder (11/07/2019).
76. **Wong, A., & Tong, C.** (2014). Evaluation of organizational commitment models and their components in Asian cities. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(2), 66-96.
77. **Xiao J., & Wilkins, S.** (2015). The effects of lecturer commitment on student perceptions of teaching quality and student satisfaction in Chinese higher education. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 37 (1), 98-110. Διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: <https://pdfs.semanticscholar.org/ff1b/ce9bac6674e07fb904bbc932135f09780d22.pdf> (10/07/2019).
78. **Welsh, W. N.** (2003). Individual and Institutional Predictors of school disorder. *Youth Violence and Juvenile Justice*, 1 (4), 346-368. Διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1541204003255843> (08/07/2019).

79. **Wiener, Y. and Vardi Y.** (1980). Relationships between job organization and career commitments and work outcomes: an integrative approach. *Organizational Behavior and Human Performance*, 26, 81-96.
80. **Wrzesniewski, A., Dutton, J.E., & Debebe, G.** (2003). Interpersonal sensemaking and the meaning of work. In R. Kramer & B. Staw (Eds.). *Research in organizational behavior*, Vol. 25. Oxford, England: Elsevier, 93-135
81. **Wrzesniewski, A., LoBuglio, N., Dutton, J., Berg, J.** (2013). Job Crafting and Cultivating Positive Meaning and Identity in Work. In Arnold B. Bakker (ed.) *Advances in Positive Organizational Psychology*, Vol. 1. Emerald Group Publishing Limited, 281 – 301.
82. **Yahaya, R., & Ebrahim, F.** (2015). Leadership styles and organizational commitment: literature review. *Journal of Management Development*, 35(2), 190-216.
83. **Yildiz, E.** (2018). A Case Study on Relationships Between Psychological Capital, Personality and Organizational Commitment. *International Journal of Business Administration*, 9(2), 99.
84. **Zembylas, M. & Papanastasiou, E.** (2004). Job satisfaction among teachers in Cyprus. *Journal of Educational Administration*, 42 (3), 357-374.
85. **Zembylas, M. & Papanastasiou, E.** (2006). Sources of teacher job satisfaction and dissatisfaction in Cyprus. *A journal of comparative education*, 36 (2), 229-247

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α



Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης

Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών

Οργάνωση και Διοίκηση της Εκπαίδευσης

"Οργανωσιακή δέσμευση, νοηματοδότηση της εργασίας και εργασιακή ικανοποίηση. Απόψεις εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του Νομού Αχαΐας."

Αγαπητέ/ή συνάδελφε,

Το παρόν ερωτηματολόγιο αποτελεί μέρος της μεταπτυχιακής μου εργασίας με τίτλο «Οργανωσιακή δέσμευση, νοηματοδότηση της εργασίας και εργασιακή ικανοποίηση. Απόψεις εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του Ν. Αχαΐας» που διεξάγεται στο πλαίσιο του Μεταπτυχιακού Προγράμματος «Οργάνωση και Διοίκηση της Εκπαίδευσης» του Παιδαγωγικού Τμήματος Δημοτικής Εκπαίδευσης του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας. Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να διερευνήσει τα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης και οργανωσιακής δέσμευσης των εκπαιδευτικών, καθώς και τους παράγοντες που δίνουν νόημα στην εργασία τους.

Σχετικά με τη συμπλήρωση των ερωτηματολογίων, επισημαίνονται τα εξής:

- α) Δεν υπάρχουν σωστές ή λανθασμένες απαντήσεις. Μας ενδιαφέρει η προσωπική σας άποψη. Γι' αυτό θα σας παρακαλούσα να σημειώσετε ότι εκφράζει περισσότερο την προσωπική σας στάση ή άποψη, υπεύθυνα και με ειλικρίνεια.
- β) Τα ερωτηματολόγια είναι ανώνυμα. Δε χρειάζεται να γράψετε πουθενά το όνομά σας, ούτε να συμπληρώσετε κανένα στοιχείο από το οποίο να προκύπτει η ταυτότητά σας.
- γ) Οι απαντήσεις είναι απόλυτα εμπιστευτικές. Οι πληροφορίες που θα προκύψουν, θα αναλυθούν στατιστικά και θα χρησιμοποιηθούν για καθαρά ερευνητικούς σκοπούς.
- δ) Ο χρόνος συμπλήρωσης τους δεν υπερβαίνει τα 10 λεπτά της ώρας συνολικά.

Η συμπλήρωση και η επιστροφή των ερωτηματολογίων, αποτελεί την αποδοχή της συμμετοχής σας στην έρευνα. Είναι σημαντικό να απαντήσετε σε όλες τις ερωτήσεις.

Μη διστάσετε να επικοινωνήσετε μαζί μου για διευκρινίσεις ή για τα αποτελέσματα της έρευνας στην ηλεκτρονική διεύθυνση: dgiotopoulou@yahoo.com.

Σας ευχαριστώ θερμά για τη συμμετοχή σας!

Με εκτίμηση,

Δήμητρα Γιωτοπούλου

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Παρακαλώ συμπληρώστε το παρακάτω ερωτηματολόγιο

Παρακαλώ κυκλώστε τις πληροφορίες που σας αφορούν.

1. Φύλο

Ανδρας

Γυναίκα

2. Ηλικία

22-29

30-39

40-49

50 και άνω

3. Οικογενειακή Κατάσταση

Άγαμος/η

Έγγαμος/η

Διαζευγμένος/η

4. Έτη προϋπηρεσίας

Έως 5 έτη

6-15

16-25

26 έτη και άνω

5. Επίπεδο μόρφωσης

Βασικό πτυχίο

Μεταπτυχιακό

Διδακτορικό

6. Σχέση εργασίας

Μόνιμος/η

Αναπληρωτής/τρια

Παρακαλώ κυκλώστε την απάντηση που σας εκφράζει σύμφωνα με την παρακάτω κλίμακα:

1. διαφωνώ απόλυτα, 2. διαφωνώ, 3. ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ, 4. συμφωνώ, 5. συμφωνώ απόλυτα

1. Αισθάνομαι συναισθηματικά δεμένος με το χώρο εργασίας μου.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ

Ούτε συμφωνώ/ ούτε διαφωνώ

Συμφωνώ

Συμφωνώ απόλυτα

2. Αισθάνομαι αναπόσπαστο μέρος στον οργανισμό που εργάζομαι.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ

Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ

Συμφωνώ

Συμφωνώ απόλυτα

3. Έχω ένα βαθύ αίσθημα ευθύνης απέναντι στους ανθρώπους με τους οποίους συνεργάζομαι.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ

Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ

Συμφωνώ

Συμφωνώ απόλυτα

4. Δε θεωρώ λάθος να μετακινείται κάποιος από δουλειά σε δουλειά.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ

Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ

Συμφωνώ

Συμφωνώ απόλυτα

5. Θα ήμουν ευτυχισμένος αν ολοκλήρωνα την επαγγελματική μου σταδιοδρομία σε αυτή την εργασία.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ

Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ

Συμφωνώ

Συμφωνώ απόλυτα

6. Η δουλειά μου σημαίνει πολλά για μένα.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ

Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ

Συμφωνώ

Συμφωνώ απόλυτα

Επιλογή 6

7. Αποτελεί ανάγκη για μένα να παραμείνω σε αυτή την εργασία.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ

Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ

Συμφωνώ

Συμφωνώ απόλυτα

8. Δεν αισθάνομαι καμία υποχρέωση να παραμείνω στη συγκεκριμένη εργασία.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ

Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ

Συμφωνώ

Συμφωνώ απόλυτα

9. Πιστεύω στην αξία της αφοσίωσης στη δουλειά που κάνει κάποιος.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ

Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ

Συμφωνώ

Συμφωνώ απόλυτα

10. Αν είχα μια πρόταση για καλύτερη δουλειά δε θα το θεωρούσα σωστό να φύγω από την εργασία μου στη μέση της χρονιάς.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ

Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ

Συμφωνώ

Συμφωνώ απόλυτα

11. Είναι πολύ δύσκολο να παραιτηθώ από την εργασία μου, γιατί έχω ελάχιστες επαγγελματικές επιλογές.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ

Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ

Συμφωνώ

Συμφωνώ απόλυτα

I. Παρακαλώ κυκλώστε την απάντηση που σας εκφράζει σύμφωνα με την παρακάτω κλίμακα:

1. διαφωνώ απόλυτα, 2. διαφωνώ, 3. ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ, 4. συμφωνώ, 5. συμφωνώ απόλυτα

1. Η δουλειά μου συμβάλλει σημαντικά στην προσωπική μου ανάπτυξη.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ

Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ

Συμφωνώ

Συμφωνώ απόλυτα

2. Αισθάνομαι ότι κάνω μια σημαντική δουλειά και προσφέρω κοινωνικό έργο.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ

Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ

Συμφωνώ

Συμφωνώ απόλυτα

3. Έχω πετύχει ισορροπία ανάμεσα στην επαγγελματική και προσωπική μου ζωή.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ

Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ

Συμφωνώ

Συμφωνώ απόλυτα

4. Η συγκεκριμένη δουλειά που κάνω δίνει νόημα στη ζωή μου.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ

Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ

Συμφωνώ

Συμφωνώ απόλυτα

5. Η δουλειά μου με βοηθάει να κατανοήσω καλύτερα τον εαυτό μου και τον κόσμο γύρω μου.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ

Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ

Συμφωνώ

Συμφωνώ απόλυτα

6. Η αναγνώριση της προσφοράς μου δίνει νόημα στη ζωή μου.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ

Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ

Συμφωνώ

Συμφωνώ απόλυτα

7. Τί δίνει μεγαλύτερο νόημα στην εργασία σας;

Οι μισθολογικές απολαβές.

Οι ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη.

Το κύρος του επαγγέλματος.

Η αγάπη μου για το επάγγελμά μου.

Η επαφή με άλλους ανθρώπους.

Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από το επάγγελμά σας; Παρακαλώ κυκλώστε την απάντηση που σας εκφράζει σύμφωνα με την παρακάτω κλίμακα: 1. πάρα πολύ, 2. πολύ, 3. ούτε λίγο/ούτε πολύ, 4. λίγο, 5. πολύ λίγο.

1. Από τις συνθήκες εργασίας.

Πάρα πολύ

Πολύ

Ούτε λίγο/ούτε πολύ

Λίγο

Πολύ λίγο

2. Από τις οικονομικές σας απολαβές.

Πάρα πολύ

Πολύ

Ούτε λίγο/ούτε πολύ

Λίγο

Πολύ λίγο

3. Από το χώρο εργασίας.

Πάρα πολύ

Πολύ

Ούτε λίγο/ούτε πολύ

Λίγο

Πολύ λίγο

4. Από τους συναδέλφους σας.

Πάρα πολύ

Πολύ

Ούτε λίγο/ούτε πολύ

Λίγο

Πολύ λίγο

5. Από τον Διευθυντή/τρια.

Πάρα πολύ

Πολύ

Ούτε λίγο/ούτε πολύ

Λίγο

Πολύ λίγο

6. Τις δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης.

Πάρα πολύ

Πολύ

Ούτε λίγο/ούτε πολύ

Λίγο

Πολύ λίγο

7. Τη δυνατότητα συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων.

Πάρα πολύ

Πολύ

Ούτε λίγο/ούτε πολύ

Λίγο

Πολύ λίγο

8. Τη συνεργασία με όλους τους εμπλεκομένους.

Πάρα πολύ

Πολύ

Ούτε λίγο/ούτε πολύ

Λίγο

Πολύ λίγο

9. Την κουλτούρα του οργανισμού που εργάζεστε.

Πάρα πολύ

Πολύ

Ούτε λίγο/ούτε πολύ

Λίγο

Πολύ λίγο

10. Τις δυνατότητες που παρέχονται για τη βελτίωση των επαγγελματικών σας δεξιοτήτων.

Πολύ

Πάρα πολύ

Ούτε λίγο/ούτε πολύ

Λίγο

Πολύ λίγο

11. Το κλίμα που επικρατεί στο χώρο εργασίας.

Πολύ

Πάρα πολύ

Ούτε λίγο/ούτε πολύ

Λίγο

Πολύ λίγο

ΣΑΣ ΕΥΧΑΡΙΣΤΩ ΘΕΡΜΑ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΑΣ!

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β

Πίνακας 1. Μοντέλο Πολλαπλής Γραμμικής Παλινδρόμησης Ερευνητικής Υπόθεσης 1 – Νοηματοδότηση Εργασίας & Δημογραφικά Στοιχεία

Variables Entered/Removed ^a						
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method			
1	Σχέση εργασίας, Επίπεδο μόρφωσης, Φύλο, Οικογενειακή Κατάσταση, Έτη προϋπηρεσίας, Ηλικία ^b	.	Enter			
a. Dependent Variable: Νοηματοδότηση Εργασίας						
b. All requested variables entered.						
Model Summary						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
1	,246 ^a	,061	,030	,51558		
a. Predictors: (Constant), Σχέση εργασίας, Επίπεδο μόρφωσης, Φύλο, Οικογενειακή Κατάσταση, Έτη προϋπηρεσίας, Ηλικία						
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,190	6	,532	2,000	,068 ^b
	Residual	49,442	186	,266		
	Total	52,632	192			
a. Dependent Variable: Νοηματοδότηση Εργασίας						
b. Predictors: (Constant), Σχέση εργασίας, Επίπεδο μόρφωσης, Φύλο, Οικογενειακή Κατάσταση, Έτη προϋπηρεσίας, Ηλικία						
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,243	,286		11,339	,000
	Φύλο	,101	,089	,086	1,132	,259
	Ηλικία	,006	,059	,012	,107	,915
	Οικογενειακή Κατάσταση	,029	,083	,030	,342	,733
	Έτη προϋπηρεσίας	,126	,061	,237	2,074	,039

Επίπεδο μόρφωσης	,008	,067	,009	,116	,907
Σχέση εργασίας	,069	,097	,065	,710	,479

a. Dependent Variable: Νοηματοδότηση Εργασίας

Πίνακας 2. Μοντέλο Πολλαπλής Γραμμικής Παλινδρόμησης Ερευνητικής Υπόθεσης 1 – Επαγγελματική Ικανοποίηση & Δημογραφικά Στοιχεία

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	,287 ^a	,082	,052		,68787

a. Predictors: (Constant), Σχέση εργασίας, Επίπεδο μόρφωσης, Φύλο, Οικογενειακή Κατάσταση, Ηλικία, Έτη προϋπηρεσίας

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,794	6	1,299	2,745	,014 ^b
	Residual	87,062	184	,473		
	Total	94,855	190			

a. Dependent Variable: Επαγγελματική Ικανοποίηση

b. Predictors: (Constant), Σχέση εργασίας, Επίπεδο μόρφωσης, Φύλο, Οικογενειακή Κατάσταση, Ηλικία, Έτη προϋπηρεσίας

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,254	,380		8,568	,000
	Φύλο	-,001	,120	-,001	-,009	,993
	Ηλικία	-,235	,080	-,338	-2,950	,004
	Οικογενειακή Κατάσταση	-,020	,114	-,015	-,174	,862

Έτη προϋπηρεσίας	,261	,083	,364	3,138	,002
Επίπεδο μόρφωσης	-,185	,091	-,148	- 2,030	,044
Σχέση εργασίας	,196	,130	,138	1,515	,131
a. Dependent Variable: Επαγγελματική Ικανοποίηση					